

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE LA SÉCURITÉ ET DE LA JUSTICE

ET

UNIFOR ET SA SECTION LOCALE 2025



DATE D'EXPIRATION : LE 30 AVRIL **2024**

Table des Matières

DISPOSITIONS GÉNÉRALES	4
ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION	4
ARTICLE 2 : DÉFINITIONS.....	5
ARTICLE 3 : CHAMP D'APPLICATION	7
ARTICLE 4 : DROITS DE LA DIRECTION.....	7
SÉCURITÉ SYNDICALE ET QUESTIONS DE RELATIONS DE TRAVAIL	4
ARTICLE 5 : RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	7
ARTICLE 6 : NOMINATION DES REPRÉSENTANTS.....	8
ARTICLE 7 : UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR	8
ARTICLE 8 : SÉCURITÉ SYNDICALE	9
ARTICLE 9 : MAINTIEN DES DROITS ET PRIVILÈGES.....	9
ARTICLE 10 : INFORMATION DESTINÉE AU SYNDICAT	9
ARTICLE 11 : INFORMATION DESTINÉE AUX EMPLOYÉ-E-S	9
ARTICLE 12 : SOUS-TRAITANCE	10
ARTICLE 13 : INTERDICTION DE GRÈVES ET DE LOCK-OUT	10
ARTICLE 14 : DROITS DE LA PERSONNE.....	10
ARTICLE 15 : INTERDICTION DE HARCÈLEMENT OU DE VIOLENCE AU TRAVAIL.....	10
ARTICLE 16 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	12
ARTICLE 17 : CONSULTATION MIXTE	14
ARTICLE 18 : DISCIPLINE	14
ARTICLE 19 : PÉRIODE DE RÉFLEXION	15
ARTICLE 20 : SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	15
ARTICLE 21 : CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	16
CONDITIONS DE TRAVAIL	16
ARTICLE 22 : DURÉE DU TRAVAIL	16
ARTICLE 23 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES	17
ARTICLE 24 : INDEMNITÉ DE RAPPEL ET DE RENTRÉE AU TRAVAIL	20
ARTICLE 25 : JOURS FÉRIÉS PAYÉS	21
DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGÉS	22
ARTICLE 26 : CONGÉ DE DEUIL PAYÉ.....	22

ARTICLE 27 : CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET CONGÉ DE SÉLECTION DE PERSONNEL	23
ARTICLE 28 : CONGÉ D'ENGAGEMENT PAYÉ	24
ARTICLE 29 : CONGÉ PAYÉ POUR COMPARUTION	24
ARTICLE 30 : CONGÉ DIFFÉRÉ.....	25
ARTICLE 31 : CONGÉ DE LA PÉRIODE DES FÊTES	25
ARTICLE 32 : CONGÉ PAYÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL	26
ARTICLE 33 : OBLIGATIONS FAMILIALES	27
ARTICLE 34 : CONGÉ NON PAYÉ POUR LES BESOINS PERSONNELS	27
ARTICLE 35 : CONGÉ FAMILIAL.....	28
ARTICLE 36 : AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	32
ARTICLE 37 : CONGÉ DE MALADIE PAYÉ	33
ARTICLE 38 : CONGÉS ANNUELS PAYÉS	34
DOTATION	36
ARTICLE 39 : PÉRIODE DE STAGE POUR LES NOUVEAUX EMPLOYÉ-E-S	36
ARTICLE 40 : AVANCEMENT ET NOMINATION.....	37
ARTICLE 41 MISE EN DISPONIBILITÉ	37
RÉMUNÉRATION ET DURÉE	37
ARTICLE 42 : RÉMUNÉRATION	37
ARTICLE 43 : RÉMUNÉRATION D'INTÉRIM.....	39
ARTICLE 44 : RÉMUNÉRATION AU TITRE DU DÉPLACEMENT	39
ARTICLE 45 : INDEMNITÉ DE DÉPART.....	40
ARTICLE 46 : MODIFICATION, DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION	41
RÉMUNÉRATION ET DURÉE	41
ARTICLE 47 : CLASSIFICATION	41
ARTICLE 48 : EXPOSÉ DES FONCTIONS.....	42
RÉGIMES DE BIEN-ÊTRE ET AVANTAGES	43
ARTICLE 49 : PRIME DE BILINGUISME	43
ARTICLE 50 : ÉDUCATION ET FORMATION.....	44
ARTICLE 51 : STATIONNEMENT	45
ARTICLE 52 : INDEMNITÉ POUR ACTIVITÉ RÉCRÉATIVE	45
ARTICLE 53 : RÉINSTALLATION	46

ARTICLE 54 : COURS SUR LA RETRAITE	46
ARTICLE 55 : AVANTAGES À L'INTENTION DES RETRAITÉS	46
ARTICLE 56 : RÉGIMES DE BIEN-ÊTRE ET AVANTAGES	47
ARTICLE 57 : CONGÉ POUR VIOLENCE FAMILIALE	49
ARTICLE 58 : TÉLÉTRAVAIL	50
ARTICLE 59 : INTERVENANTE AUPRÈS DES FEMMES	51
ARTICLE 60 : INTERVENANT OU INTERVENANTE EN JUSTICE RACIALE.....	51
ARTICLE 61 : CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DU REVENU	52
ARTICLE 62 : SANTÉ MENTALE	53
ANNEXE A-1 - COMPOSITION DES NIVEAUX DU NOUVEAU PLAN DE CLASSIFICATION	58
ANNEXE A-2 - RÈGLES DE CONVERSION.....	59
ANNEXE A-3 - ÉQUITÉ SALARIALE	61
ANNEXE B - RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE - RÈGLEMENT	62
ANNEXE C – PROTOCOLE D'ENTENTE AU SUJET DES AVANTAGES À L'INTENTION DES RETRAITÉS.....	65
ANNEXE D - DEMANDE DE CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DU REVENU	66

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour objet de maintenir des rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre le Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice - AFPC, les employé-e-s et le syndicat, d'énoncer certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des employé-e-s assujettis à la présente convention, et d'assurer la mise en œuvre de toute mesure raisonnable concernant la sécurité et la santé professionnelles des employé-e-s.
- 1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité des services dispensés aux membres de l'Alliance de la Fonction publique du Canada - Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice, un Élément de l'AFPC, et de favoriser le bien-être et une plus grande efficacité de ses employé-e-s afin que les membres de l'Alliance de la Fonction publique du Canada - Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice, soient servis efficacement. Par conséquent, elles sont décidées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports pratiques et efficaces à tous les niveaux de l'Alliance de la

Fonction publique du Canada - SESJ, auxquels appartiennent les membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 2 : DÉFINITIONS

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

- (a) **« unité de négociation »** désigne le personnel de l'employeur faisant partie du groupe décrit à l'article 5 (Reconnaissance syndicale);
- (b) il existe des liens de **« conjoint de fait »** lorsque, pendant une période continue d'au moins une année, un employé-e a cohabité avec une personne, l'a présentée publiquement comme son conjoint ou sa conjointe, et continue de vivre avec cette personne comme si elle était son conjoint ou sa conjointe;
- (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 applicable. Le taux de rémunération auquel l'employé-e a droit au cours de ce congé, ou lorsque le congé compensateur est versé en espèces, se fonde sur le taux de rémunération horaire que l'employé-e a touché le jour qui a précédé immédiatement celui où le congé est pris;
- (d) **emploi continu** désigne,
 - i. **« à la seule fin »** de l'article 39 (Congés annuels payés), une période ininterrompue d'emploi au Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice, à l'Alliance et ses Éléments et ses organisations devancières; désigne aussi le service au sein des ministères/organismes relevant de la compétence du Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice. Plus précisément, l'emploi n'est pas considéré comme étant interrompu par des périodes autorisées de congé payé ou non payé, ou par toute période inférieure à trois (3) mois entre deux périodes distinctes d'emploi au Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice, à l'Alliance et ses Éléments ou ses organisations devancières et dans tout ministère/organisme relevant de la compétence du Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice. (Cette définition ne sous-entend d'aucune façon que l'employé-e a droit à une rémunération du Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice durant l'intervalle entre deux périodes distinctes d'emploi).
 - ii. **« à la seule fin »** de l'article 45 (Indemnité de départ), une période ininterrompue d'emploi au Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice, à l'Alliance et ses Éléments et ses organisations devancières. Plus précisément, l'emploi n'est pas considéré comme étant interrompu par des périodes autorisées de congé payé ou

non payé, ou par toute période inférieure à trois (3) mois entre deux périodes distinctes d'emploi au Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice, à l'Alliance et ses Éléments et ses organisations devancières. (Cette définition ne sous-entend d'aucune façon que l'employé-e a droit à une rémunération du Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice durant l'intervalle entre deux périodes distinctes d'emploi.)

- (e) « **taux de rémunération journalier** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e divisé par cinq (5);
- (f) « **jour de repos** » désigne le samedi ou le dimanche;
- (g) « **employé-e** » désigne une personne qui est membre de l'unité de négociation;
- (h) « **employeur** » désigne le Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice (SESJ) et désigne aussi toute personne autorisée à exercer les pouvoirs de l'employeur;
- (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 hebdomadaire de l'employé-e divisé par trente-cinq (35);
- (k) « **autorisation d'absence** » désigne l'absence autorisée du travail accordée à l'employé-e pendant ses heures de travail normales prévues à l'horaire;
- (l) « **cotisations syndicales** » désigne les cotisations établies par le SCEP à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance au syndicat, et ne doivent comprendre ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale;
- (m) « **télétravail** » désigne un régime de travail flexible qui permet, grâce aux technologies de l'information, de ne pas travailler dans un bureau traditionnel, mais plutôt à divers autres endroits.
- (n) « **employé-e nommé pour une période déterminée** » désigne une personne employée par le Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice pendant une période de temps spécifiée pour s'acquitter de fonctions, soit à temps plein ou à temps partiel, mais qui cesse d'être employée par le Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice lorsque la période de temps spécifiée est terminée, à moins que la période de temps spécifiée ne soit prolongée d'une autre période de temps spécifiée. Un tel employé-e qui a été embauché pour une durée de 90 jours ou moins ne sera pas visé par la présente convention;
- (o) « **syndicat** » désigne l'Unifor et sa section locale 2025;

- (p) « **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération annuel de l'employé-e divisé par 52.17.

ARTICLE 3 : CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent au SCEP et à sa section locale 2025, aux employés et à l'employeur.
- 3.02 Les textes anglais et français de la présente convention sont des textes officiels.
- 3.03 La version anglaise sera celle qui servira pour fin d'interprétation par une tierce partie.
- 3.04 Lorsque le genre masculin est utilisé, il est considéré comme comprenant le genre féminin, à moins d'indications contraires précises dans la présente convention.

ARTICLE 4 : DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 Toutes les fonctions, tous les droits et pouvoirs que l'employeur n'a pas restreints, délégués ou modifiés par la présente convention collective sont reconnus par le syndicat comme étant acquis à l'employeur.
- 4.02 L'employeur a le droit de suspendre, de congédier ou de discipliner un employé-e pour motif valable.

SÉCURITÉ SYNDICALE ET QUESTIONS DE RELATIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 5 : RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 5.01 L'employeur reconnaît l'Unifor comme agent de négociation unique de tous ses employé-e-s visés par le certificat délivré par la Commission des relations de travail de l'Ontario (daté du 5 avril 2012), qui exercent au bureau national du Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice, à l'exception de la directrice des finances et de l'administration, de la directrice des relations de travail, du directeur des politiques, des projets et des relations avec les médias et de l'adjointe exécutive au président national.

ARTICLE 6 : NOMINATION DES REPRÉSENTANTS

- 6.01 L'employeur reconnaît au syndicat le droit de nommer des employé-e-s comme représentant-e-s du syndicat.
- 6.02 Le syndicat convient de restreindre la nomination des délégués syndicaux à deux (2).
- 6.03 Le syndicat informe l'employeur, par écrit, du nom des représentant-e-s.
- 6.04 Le représentant ou la représentante obtient l'autorisation de son surveillant immédiat ou de sa surveillante immédiate avant de quitter son poste de travail pour faire enquête des plaintes de caractère urgent, pour rencontrer la direction locale aux fins de régler les griefs et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Cette autorisation n'est pas refusée sans motif raisonnable. Lorsque cela peut se faire, le représentant ou la représentante se présente à son surveillant ou à sa surveillante avant de reprendre son travail normal.
- 6.05 Le syndicat convient de nommer au total deux (2) employé-e-s comme représentant-e-s au sein de l'équipe de négociation.

ARTICLE 7 : UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR

- 7.01 Un espace raisonnable sur des tableaux d'affichage sera mis à la disposition du syndicat pour y afficher des avis syndicaux officiels dans des endroits convenables déterminés par l'employeur. Les avis ou autres documents exigent l'approbation préalable de l'employeur, à l'exception des avis des réunions des membres et des élections, du nom des représentant-e-s du syndicat et des événements à caractère social et récréatif.
- 7.02 Les délégué-e-s syndicaux de la section locale 2025 de Unifor, bénéficient de temps raisonnable et de l'espace nécessaire pour envoyer des messages électroniques aux membres de Unifor, au sujet de toutes les affaires syndicales de Unifor.
- 7.03 Les employé-e-s sont autorisés à utiliser les locaux du SESJ pour s'occuper des affaires syndicales.

ARTICLE 8 : SÉCURITÉ SYNDICALE

- 8.01 Tous les employé-e-s visés par la présente convention doivent, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres en règle du syndicat.

L'employeur convient de retenir la cotisation mensuelle, telle que certifiée par le trésorier du syndicat, de chaque chèque de traitement au regard de chaque employé-e de l'unité de négociation, et de faire parvenir le montant des cotisations au trésorier du syndicat, ainsi qu'une liste des employé-e-s et du montant retenu au nom de chaque employé-e.

ARTICLE 9 : MAINTIEN DES DROITS ET PRIVILÈGES

- 9.01 S'il advenait que l'employeur fusionne, amalgame ou combine l'une ou l'autre de ses fonctions ou opérations avec celles d'une autre organisation pendant la durée de la présente convention, l'employeur convient, dans le cadre de tout accord de fusions intervenues, que tous les avantages et conditions d'emploi acquis aux employé-e-s seront intégrés et ne seront pas affectés défavorablement.
- 9.02 S'il advenait que le syndicat modifie sa raison sociale, qu'il s'affilie ou fusionne avec tout autre syndicat ou groupe de syndicats, l'organisme qui en résultera conservera tous les droits et privilèges acquis au syndicat précédent et la convention collective en vigueur le demeurera pour la durée de la présente convention.

ARTICLE 10 : INFORMATION DESTINÉE AU SYNDICAT

- 10.01 L'employeur fait tenir au trésorier du syndicat le nom de tous les employé-e-s nouvellement embauchés qui feront partie de l'unité de négociation, au moment où ces employé-e-s entrent au service de l'employeur. L'employeur convient en outre d'aviser le syndicat du nom de tout employé-e de l'unité de négociation qui quitte le service de l'employeur.

ARTICLE 11 : INFORMATION DESTINÉE AUX EMPLOYÉ-E-S

- 11.01 Sur demande, l'employeur doit permettre à un employé-e, ou un représentant-e syndical si autorisé par l'employé-e d'accéder au dossier personnel et/ou aux dossiers de paye et de congés de l'employé-e en présence d'un représentant-e de l'employeur deux (2) fois par année.
- 11.02 L'employeur doit fournir à chaque employé-e, deux fois par an, une attestation de ses crédits de congés.

- 11.03 L'employeur remet à chaque employé-e de l'unité de négociation un exemplaire de la présente convention collective, dans les 120 jours de sa ratification et ce document doit faire partie de la trousse d'orientation remise aux nouveaux et nouvelles employé-e-s.

ARTICLE 12 : SOUS-TRAITANCE

- 12.01 L'employeur souscrit au principe selon lequel aucun travail de l'unité de négociation ne sera confié en sous-traitance. Les parties conviennent toutefois qu'il y a des circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur, où le travail de l'unité de négociation pourrait être confié en sous-traitance. Dans ces circonstances, l'employeur convient de consulter le représentant-e de l'unité de négociation.

ARTICLE 13 : INTERDICTION DE GRÈVES ET DE LOCK-OUT

- 13.01 Pendant la durée de la présente convention, le syndicat ne déclarera ni n'autorisera de grève d'aucun des employé-e-s, et l'employeur n'imposera pas de lock-out aux employé-e-s.
- 13.02 Les employé-e-s ont le droit de refuser de franchir des lignes de piquetage légales.
- 13.03 L'employé-e qui exerce son droit en vertu de la clause 13.02 sera assujetti aux restrictions énoncées aux clauses 37.01, 38.01, 49.04 et à l'article 56.

ARTICLE 14 : DROITS DE LA PERSONNE

- 14.01 L'employeur convient de maintenir sa politique, de n'exercer aucune distinction injuste à l'égard de l'employé-e, relativement à l'embauche, aux taux de rémunération, à la formation ou à l'avancement, au transfert, à la discipline, au congédiement ou à autre chose, en raison de l'âge, de la race, de la croyance, de la couleur, des origines nationales, des allégeances politiques ou religieuses, du sexe, de la situation de famille, de l'orientation sexuelle, de son identité de genre, de son expression de genre, d'un handicap ou en raison de l'adhésion de l'employé-e au syndicat ou de ses activités au sein du syndicat.

ARTICLE 15 : INTERDICTION DE HARCÈLEMENT OU DE VIOLENCE AU TRAVAIL

- 15.01 Interdiction de harcèlement

L'employeur reconnaît le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement et prendra toutes les mesures raisonnables pour protéger les travailleurs contre le harcèlement au travail, provenant de toutes les sources. Le harcèlement de tout genre au travail, de la part de toute personne,

est inacceptable. Tous les intervenants sont censés collaborer pour prévenir le harcèlement au travail. La direction s'engage à faire enquête et à traiter tous les incidents et toutes les plaintes de harcèlement au travail rapidement et équitablement, en respectant la vie privée de toutes les personnes en cause dans la mesure du possible, tel qu'exposé dans la convention collective.

Définition

Le harcèlement au travail est un incident ou une série d'incidents impliquant des remarques ou des gestes importuns ayant trait à la race, la couleur, l'ascendance, le lieu d'origine, les convictions politiques, la religion, l'état matrimonial, la situation de famille, un handicap physique ou mental, l'âge, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle ou une condamnation au criminel, d'une personne, qui ne sont pas reliés à l'emploi, qui nuisent au milieu de travail ou entraînent des conséquences professionnelles défavorables pour les victimes du harcèlement. Le « harcèlement au travail » comprend le harcèlement sexuel, les représailles, l'abus verbal, émotionnel ou psychologique, et l'intimidation au travail.

Les dispositions de la politique du SESJ sur la violence et le harcèlement au travail, y compris la plainte, l'enquête et le rapport, sont intégrées dans les présentes. Les employés peuvent déposer une plainte de harcèlement en vertu de la politique, ou sous forme de grief, en application de l'article 16 de la convention collective.

15.02 Interdiction de violence au travail

L'employeur est déterminé à prévenir la violence au travail; il est en fin de compte responsable de la santé et de la sécurité des travailleurs et il prendra toutes les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre la violence au travail provenant de toutes les sources. Le comportement violent au travail par quiconque est inacceptable. Tous les intervenants sont censés collaborer pour prévenir la violence au travail. La direction s'engage à faire enquête et à traiter tous les incidents et toutes les plaintes de violence au travail rapidement et équitablement, en respectant la vie privée de toutes les personnes en cause dans la mesure du possible.

Définition

La violence au travail comprend tout geste ou tout comportement négligent ou fautif, ainsi que tous les incidents où un travailleur subit des voies de fait, de l'abus ou des menaces dans des circonstances ayant trait à son emploi ou pendant qu'il est au travail, ou qui se poursuivent en dehors du travail, ce qui peut entraîner des blessures mentales ou physiques, la maladie ou la mort. Il se peut que l'agresseur soit un employé du SESJ à n'importe quel palier de l'organisation, un membre du SESJ, une personne avec qui l'employé entretient des rapports personnels, un étranger, un client, un entrepreneur ou un visiteur.

Les dispositions de la politique 002 du SESJ sur la violence au travail, datée du 13 décembre 2011, y compris la plainte, l'enquête et le rapport, sont intégrées dans les présentes. Les employés peuvent déposer une plainte de violence au travail en vertu de la politique 002, ou sous forme de grief, en application de l'article 16 de la convention collective.

15.03 Généralités

- a) Aux fins du présent article, le milieu de travail comprend aussi les réunions, les colloques, les conférences, les cours, etc., qui ont lieu à l'extérieur du lieu de travail régulier de l'employé.
- b) Les plaintes et/ou les griefs déposés en application du présent article seront traités avec toute la discrétion possible.
- c) L'employeur peut tenir compte d'une demande faite soit par le plaignant ou soit par l'accusé, de ne plus être en contact avec l'autre partie pendant la durée de l'enquête. Si l'employeur accepte une telle demande, il fait tout effort raisonnable pour y donner suite.

ARTICLE 16 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 16.01 Un grief est une plainte par écrit faite par le syndicat, un employé-e ou un groupe d'employé-e-s 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.
- 16.02 On encourage l'employé-e, avant de déposer un grief, à discuter de la question avec son surveillant ou sa surveillante. L'employé-e peut, s'il le désire, se faire aider ou représenter par le syndicat au cours de ces discussions.
- 16.03 Un employé-e sera représenté par le syndicat à chaque étape de la procédure de règlement d'un grief.

Palier 1 :

Un employé-e peut présenter un grief au surveillant au premier palier.

Palier 2 :

Si la réponse au premier palier ne dispose pas du grief à la satisfaction de l'employé-e, l'employé-e ou le syndicat peut soumettre le grief au président national du SESJ.

Palier 3 :

Si le président national ne dispose pas du grief à la satisfaction de l'employé-e, le syndicat peut présenter le grief à un arbitre acceptable et au syndicat et à l'employeur.

Le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les 30 jours suivant la décision du président national. Les parties doivent nommer un-e arbitre acceptable pour les deux parties, de part et d'autre, dans les 90 jours suivant le renvoi à l'arbitrage.

- 16.04 La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour l'employeur et le syndicat. L'arbitre a le pouvoir de modifier toute pénalité. L'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier les dispositions de la convention collective.
- 16.05 Sur demande, l'employeur accordera du temps libre rémunéré à la partie plaignante, à ses représentants et à tout employé-e appelé comme témoin à assister à ces rencontres ou procédures entre l'employeur et le Syndicat à toutes les étapes de la procédure de règlement d'un grief. Quand un représentant-e d'un employé-e souhaite discuter d'un grief avec un employé-e qui a demandé à être représenté par le Syndicat, ou qui y est obligé, dans le cadre de la présentation de son grief, l'employeur, lorsque les nécessités du service le permettent, leur accordera à cette fin un congé payé d'une durée raisonnable.
- 16.06 Un grief doit être présenté au premier palier dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables de la date où l'employé-e a pris connaissance des circonstances qui ont donné lieu au grief.
- 16.07 L'employeur répond habituellement par écrit au requérant ou à la requérante et à son représentant ou à sa représentante, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief.
- 16.08 Sauf indication contraire à l'article 16.03, si la réponse de l'employeur ne donne pas satisfaction à l'employé-e, ou à défaut d'une réponse à n'importe quel palier, l'employé-e ou le syndicat dispose de dix (10) jours ouvrables à compter de l'expiration des délais impartis à la clause 16.07 pour transmettre le grief au palier suivant.
- 16.09 Les délais impartis stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'employeur et l'employé-e et, lorsque cela convient, le représentant du syndicat.
- 16.10 Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue en deçà d'un niveau particulier d'autorité, l'un ou l'autre palier, ou tous les paliers, sauf le dernier, peuvent être éliminés par accord entre l'employeur et l'employé-e et, le cas échéant, le syndicat.
- 16.11 Lorsque l'employé-e se voit imposer une sanction disciplinaire donnant lieu à une suspension ou au congédiement, ou lorsque l'employé-e est renvoyé pour incompétence ou incapacité sauf durant sa période de stage initiale, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique sauf que le grief peut être présenté au deuxième palier si les deux parties en conviennent.
- 16.12 Si un grief est renvoyé à l'arbitrage, chaque partie assume ses propres frais, et les frais liés à l'arbitre doivent être partagés de manière égale entre les deux parties.

- 16.13 Sauf en cas de discipline ou de renvoi pour incompétence ou incapacité, un grief doit être autorisé par le syndicat pour être présenté à chaque palier de la procédure de règlement des griefs. Tous les griefs soumis à l'arbitrage au palier 3 doivent être autorisés par le syndicat.

ARTICLE 17 : CONSULTATION MIXTE

- 17.01 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.
- 17.02 Un comité patronal-syndical sera mis sur pied aux fins de la consultation à propos de questions qui intéressent les deux parties. Le comité sera composé d'au plus quatre membres et représentera le syndicat et l'employeur en nombre égal. L'une ou l'autre partie peut inscrire des questions à l'ordre du jour de toute réunion proposée. Les réunions seront prévues à un moment qui conviendra aux deux parties. Chaque partie est responsable des dépenses engagées par ses représentants, sauf que l'employeur convient d'accorder un congé payé raisonnable pour ces réunions. Les réunions ont lieu tous les trois mois ou plus souvent, au besoin.
- 17.03 Lorsque c'est possible, l'employeur tient des consultations significatives avec les représentants du syndicat au palier approprié, au sujet de changements envisagés dans les conditions d'emploi ou les conditions de travail non régies par la présente convention.

ARTICLE 18 : DISCIPLINE

18.01 Motif valable

Aucune mesure disciplinaire sous forme d'avis disciplinaire, de suspension ou de congédiement, ou sous toute autre forme, n'est imposée à l'employé-e sans motif valable, raisonnable et suffisant, et sans que lui soit remis au préalable ou en même temps un avis écrit indiquant les motifs pour lesquels une mesure disciplinaire est imposée.

18.02 Dossier personnel

L'employeur convient qu'il ne doit y avoir qu'un seul dossier personnel pour chaque employé-e et qu'aucun rapport relatif à la conduite ou au rendement de celui-ci ne pourra être invoqué contre lui ou elle, ni dans la procédure de règlement des griefs ni à l'arbitrage, si le rapport ne fait pas partie dudit dossier.

18.03 Durée des documents au dossier

Tout document ou tout rapport écrit au sujet d'une mesure disciplinaire, y compris les lettres concernant les attentes, qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e, est détruit après une période de deux (2) ans depuis que la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été consignée pendant cette période.

18.04 **Représentant-e syndical**

Lorsque l'employé-e doit assister à une réunion dont le but est de mener une audience disciplinaire le ou la concernant, ou pour rendre une décision disciplinaire à son égard, l'employé-e a droit, sur demande, d'avoir un-e représentant-e du syndicat à ses côtés à la réunion. Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit un préavis d'au moins un (1) jour lorsqu'une telle réunion a lieu.

ARTICLE 19 : PÉRIODE DE RÉFLEXION

- 19.01 L'employé-e qui met fin sciemment à son emploi par suite d'un malentendu ou d'un argument est autorisé à retourner au travail et à demeurer en emploi si cela est fait dans les trois (3) jours ouvrables consécutifs.

ARTICLE 20 : SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 20.01 L'employeur prend toutes les dispositions raisonnables relatives à la santé et à la sécurité des employé-e-s pendant les heures de travail, et le syndicat peut signaler à l'employeur toute amélioration suggérée concernant les conditions de travail.

- 20.02 L'employeur a pour politique d'assurer un milieu de travail sain et sécuritaire où les employés, les visiteurs et les membres peuvent mener leurs affaires.

Les employés à tous les paliers, ainsi que la direction, sont responsables et imputables des initiatives de sécurité globales du SESJ. La participation totale et active de chacun, quotidiennement, dans chaque tâche, est nécessaire pour la sécurité parmi le personnel et la direction.

L'employeur a pour but un lieu de travail sans incident.

Les dispositions de la politique du SESJ sur la santé et la sécurité sont intégrées dans les présentes.

- 20.03 **Travailler seul**

L'employeur est déterminé et responsable de pourvoir un milieu de travail aussi sécuritaire que possible à l'employé qui est parfois tenu de travailler seul.

Une situation est jugée à haut risque ou à faible risque selon le lieu, le type de travail, l'interaction avec le public, ou les conséquences d'une urgence, d'un accident, d'une blessure, etc.

L'employeur tient à fournir aux employés qui travaillent seuls un moyen de communication avec des personnes qui peuvent répondre à une situation d'urgence. Il tient aussi à ce que tous les employés comprennent et respectent leurs obligations juridiques.

Définitions

Durée de travail régulière – signifie les heures de travail du SESJ, de 7 h à 19 h, lorsqu'il y a habituellement des personnes disponibles pour aider, s'il survient un incident.

Risque – signifie une situation, une condition, ou personne ou une chose qui pourrait être dangereuse pour la santé et la sécurité des employés.

Travailler seul – Une personne est seule au travail lorsqu'elle est toute seule; lorsqu'elle ne peut être vue ou entendue par une autre personne, ou lorsqu'elle ne peut attendre la visite d'un autre travailleur, s'il y a une urgence ou si le travailleur devient malade ou subit des blessures.

ARTICLE 21 : CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

- 21.01 L'employeur reconnaît que la mise en place de matériel électronique de traitement des données, de matériel informatique ou d'appareils automatisés devrait se faire en tenant bien compte des employé-e-s. Advenant que de tels changements affectent le personnel en place, l'employeur consulte le syndicat dans le but d'absorber le personnel dans d'autres postes. S'il y a des programmes de rétention disponibles, la priorité sera accordée au personnel qualifié.

CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 22 : DURÉE DU TRAVAIL

- 22.01 Généralités

- (a) La semaine de travail doit avoir une durée de trente-cinq (35) heures, du lundi au vendredi inclusivement, et la journée de travail doit durer sept (7) heures consécutives, à l'exclusion d'une période de repas d'une demi-heure, entre 7 heures du matin et sept heures du soir.
- (b) Sous réserve de nécessités du service déterminées de temps à autre par l'employeur, l'employé-e doit pouvoir demander des horaires de travail flexibles ou décalés entre 7 h et 19 h et la réponse à une telle demande n'est pas être refusée sans motif raisonnable.
- (c) Nonobstant les dispositions du présent article, avec l'approbation de l'employeur, les employé-e-s peuvent effectuer leur durée de travail hebdomadaire durant une période différente de cinq (5) jours entiers pourvu que, sur une période donnée que déterminera l'employeur, les employés effectuent une moyenne de trente-cinq (35) heures de travail par semaine. Durant chacune de ces périodes, les employés se verront attribuer des jours de repos qui figurent à leur horaire normal de travail. Une telle approbation de l'employeur n'est pas être refusée sans motif raisonnable.
- (d) Les employé-e-s peuvent accumuler des jours de congé comprimés (JCC) à condition que les JCC accumulés soient utilisés dans les 30 jours suivant la date à laquelle ils étaient initialement prévus.
- (e) Ce qui précède ne peut en aucun cas entraîner une perte de jours fériés par un employé-e ayant opté pour la semaine de travail comprimée.
- (f) Nonobstant toute disposition contraire dans cette Convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner d'heures supplémentaires additionnelles ou de paiement additionnel du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

L'employeur peut obliger les employé-e-s à inscrire leur présence de la manière ou sur les formules qu'il prescrit.

- (g) L'employeur fournira deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes pour chaque jour entier de travail.

ARTICLE 23 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES

23.01 Dans le présent article, l'expression :

- (a) « heures supplémentaires » signifie :

- i. le travail autorisé accompli en excédent de sa durée de travail à l'horaire;
- ii. le travail autorisé accompli un jour de repos.

- (b) « taux des heures normales » désigne le taux de rémunération horaire;
- (c) « tarif et demi » désigne le produit d'une fois et demie le taux des heures normales;
- (d) « tarif double » désigne le produit de deux (2) fois le taux des heures normales.

23.02 Rémunération des heures supplémentaires de l'employé-e qui

Sous réserve de la clause 23.2 e),

- (a) qui est tenu-e d'effectuer des heures supplémentaires son jour de travail d'horaire a droit à une rémunération calculée à tarif et demi (1 1/2) au regard de toutes les heures supplémentaires effectuées.
- (b) qui est tenu-e de travailler au cours de son premier jour de repos a droit à une rémunération calculée à tarif et demi (1 1/2) au regard des sept (7) premières heures et à tarif double (2) par la suite;
- (c) qui est tenu-e d'effectuer des heures supplémentaires au cours de son deuxième jour de repos et de ses jours de repos subséquents a droit à une rémunération calculée à tarif double (2) au regard de toutes les heures effectuées par lui ou elle;
- (d) est tenu-e de rentrer au travail et rentre au travail un jour de repos, il ou elle touche la plus élevée des rémunérations suivantes :
 - i. une rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable; ou
 - ii. un minimum de quatre (4) heures de rémunération calculée au taux des heures normales.
- (e) L'employé-e a droit à la rémunération des heures supplémentaires, conformément aux clauses 23.1 (a), (b), (c) et (d), pour chaque période de quinze (15) minutes de travail supplémentaire effectué par lui ou elle :
 - i. lorsque le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'employeur; et
 - ii. lorsque l'employé-e ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.

23.03 Rémunération des heures supplémentaires (applicable à tous les employé-es)

(a) Généralités

- i. Les heures supplémentaires sont rémunérées en espèces sauf dans le cas où, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, les heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de

temps libre payé aux moments qui conviennent à la fois à l'employé-e et à l'employeur. Une telle demande n'est pas refusée sans motif raisonnable.

- ii. Lorsque les nécessités du service empêchent l'employé-e de prendre un congé compensateur au cours de l'année où ce congé a été acquis, des crédits de congé compensateur peuvent être reportés à l'année suivante jusqu'à concurrence de 15 jours. Les crédits de congé compensateur en excédent de 15 jours sont compensés sous forme d'une rémunération en espèces équivalente établie d'après le taux de rémunération ordinaire que l'employé-e touchait au moment où les heures supplémentaires ont été effectuées.
- iii. Les employé-e-s consignent les heures de début et de fin du travail supplémentaire sur une formule que détermine l'employeur.

(b) Repas

- i. L'employé-e qui est tenu d'effectuer trois (3) heures supplémentaires ou davantage après ses heures de travail à l'horaire touche le remboursement des frais d'un repas au montant précisé au Règlement 8 du SESJ. Une période de temps raisonnable, que fixe l'employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas.
- ii. L'employé-e qui effectue des heures supplémentaires un jour de repos ou un jour férié payé, et dont les heures supplémentaires comprennent une pause-repas, touche le remboursement de ses frais de repas au montant précisé au Règlement 8 du SESJ, lorsqu'il retourne au travail et effectue au moins deux (2) heures de travail après une pause-repas.
- iii. La clause 23.4 b) ne s'applique pas lorsque des repas sont fournis gratuitement aux employé-e-s.

23.04 Attribution des heures supplémentaires

- (a) Sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel avec l'employé-e, l'employeur, chaque fois cela est possible, donne un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures de toute nécessité d'effectuer des heures supplémentaires.
- (b) Sous réserve des nécessités du service, l'employeur fera tout effort raisonnable pour éviter les heures supplémentaires excessives et pour répartir les heures supplémentaires de manière équitable entre les employé-e-s qualifiés disponibles.

- (c) L'employeur fournira des prestations pour soins à des personnes à charge au tarif de six dollars (6.00 \$) l'heure aux employé-e-s qui ont besoin de tels paiements pour surmonter des obstacles dans des situations de travail qui ne font pas partie de la routine régulière.

ARTICLE 24 : INDEMNITÉ DE RAPPEL ET DE RENTRÉE AU TRAVAIL

24.01 Lorsque l'employé-e est rappelé-e à son lieu de travail après avoir terminé ses heures de travail régulières et quitté son lieu de travail; ou lorsque l'employé-e est tenu-e de rentrer au travail et qu'il ou elle rentre au travail un jour de repos ou un jour férié payé, il ou elle touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a) la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour toutes les heures travaillées; ou
- b) un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux des heures normales, à condition que la période des heures supplémentaires effectuées par l'employé-e ne soit pas accolée aux heures de travail régulières de l'employé-e.

24.02 Lorsque l'employé-e, qui est rappelé à son lieu de travail ou qui rentre au travail, un jour de repos ou un jour férié payé, conformément à la clause 24.1, est tenu d'utiliser des services de transport autres que les moyens de transport en commun normaux, il ou elle touche :

- a) une indemnité de millage au taux normalement payé à l'employé-e lorsque celui-ci est autorisé par l'employeur à utiliser sa voiture lorsque l'employé-e utilise sa propre voiture; ou
- b) les dépenses réellement faites pour d'autres moyens de transport commerciaux, à condition que l'employé-e soumette un reçu pour fin de remboursement.

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

24.04 Les clauses 24.01 et 24.02 ne s'appliquent pas à l'employé-e qui est tenu, avant la fin de la journée 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. Cet employé-e touche la plus élevée de ces rémunérations :

- a) la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour toutes les heures travaillées; ou
- b) un minimum de deux (2) heures de rémunération au taux des heures normales, à condition que la période des heures supplémentaires effectuées par l'employé-e ne soit pas accolée aux heures de travail régulières de l'employé-e.

ARTICLE 25 : JOURS FÉRIÉS PAYÉS

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

- (a) le jour de l'An;
- (b) le Vendredi saint;
- (c) le lundi de Pâques;
- (d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
- (e) la fête du Canada;
- (f) le premier lundi d'août;
- (g) la fête du Travail;
- (h) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Actions de grâces;
- (i) le jour du Souvenir;
- (j) le jour de Noël;
- (k) l'Après-Noël;
- (l) tout autre jour proclamé par le gouverneur en conseil comme jour férié sera intégré comme jour férié payé aux fins de la présente convention;
- (m) le jour du Patrimoine, qui sera célébré comme un congé mobile et qui sera pris entre le 1er janvier et le 31 mars chaque année. Ce jour sera fixé d'une façon semblable à celle des congés annuels, tel que décrit à l'article 39. Si un jour est proclamé en vertu de l'alinéa « m », et si un tel jour est fêté en janvier, en février ou en mars, le jour du Patrimoine mobile cessera d'exister.

25.02 Les jours fériés désignés payés doivent correspondre à sept (7) heures de travail. Les employé-e-s dont les heures normales de travail dépassent sept (7) heures devront utiliser leurs crédits de vacances ou de congé compensatoire pour combler la différence entre sept (7) heures et leurs heures normales de travail. L'employé-e peut également prendre des arrangements avec son supérieur immédiat pour travailler le nombre d'heures dues, au taux des heures normales, dans les trente (30) jours du jour férié.

25.03 Lorsqu'un jour désigné jour férié aux termes de la clause 25.1 coïncide avec le jour de repos d'un employé-e, le jour férié doit être reporté au premier jour ouvrable de l'employé-e qui suit son jour de repos, à moins d'entente contraire entre le surveillant et l'employé-e, jusqu'à un maximum de sept (7) heures.

25.04 Le travail effectué un jour férié est rémunéré en espèces sauf lorsque, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, le travail effectué un jour férié peut être compensé sous forme de congé payé équivalent à des moments qui conviennent à la fois à l'employé-e et à l'employeur. Cette demande n'est pas refusée sans motif raisonnable.

- 25.05 L'accumulation des congés payés équivalents tenant lieu de paiement en espèces dépend des dispositions de la clause 23.4 a) ii), et tout temps accumulé fera partie des congés compensateurs indiqués à l'article 23.
- 25.06 L'employé-e qui est en congé non payé, le jour ouvrable qui précède immédiatement et le jour ouvrable qui suit immédiatement un jour férié, n'a pas droit à la rémunération du jour férié.

DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGÉS

ARTICLE 26 : CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

- 26.01 Aux fins de l'application de la présente clause, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou toute personne ayant été tuteur légal de l'employé-e), le frère, la sœur, le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant du conjoint ou l'enfant en tutelle, le beau-père, la belle-mère, un grand-parent, un petit-fils ou une petite-fille, bru, beau-fils, belle-sœur, beau-frère et un parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.
- 26.02 Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé-e a droit à un congé de deuil d'une durée maximale de cinq (5) jours civils consécutifs qui doivent comprendre le jour des funérailles. Pendant cette période, l'employé-e est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, l'employé-e peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- 26.03 Si, au cours d'une période de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil payé aux termes des clauses 26.1 et 26.2, l'employé-e bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé compensateurs sont reconstitués dans la limite de tout congé de deuil payé accordé parallèlement.
- 26.04 L'employé-e peut demander des considérations spéciales fondées sur des circonstances autres que celles énoncées dans le présent article. L'employeur peut, compte tenu de ces circonstances, accorder un congé payé ou non payé, nonobstant les autres clauses du présent article.

ARTICLE 27 : CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET CONGÉ DE SÉLECTION DE PERSONNEL

- 27.01 Sur demande écrite de l'employé-e, et sous réserve des nécessités du service, l'employeur peut accorder à l'employé-e un congé non payé pour le temps que l'employeur juge raisonnable dans le cas des employé-e-s qui ont été choisis pour occuper un poste intérimaire/temporaire à l'Alliance ou au sein d'un de ses Éléments, lorsque, de l'avis de l'employeur, ce poste temporaire ou intérimaire est relié aux fonctions courantes de l'employé-e, ou pourrait les améliorer, ou améliorera ses qualifications. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable.
- 27.02 Lorsque l'employé-e prend part à un processus de sélection de personnel au regard d'un poste à l'Alliance de la Fonction publique du Canada ou dans un de ses Éléments, l'employé-e bénéficie d'un congé payé pour la période au cours de laquelle sa présence est requise aux fins du processus de sélection, et pour toute autre période que l'employeur juge raisonnable, pour permettre à l'employé-e de se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. Pour plus de certitude, le congé accordé en vertu du présent article ne dépasse pas deux (2) jours.
- 27.03 La promotion professionnelle s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'employeur, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'individu et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle :
- i. n'importe quel cours, conférence ou congrès offert par l'employeur;
 - ii. n'importe quel cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
 - iii. n'importe quel séminaire, convention ou session d'études dans un domaine spécialisé directement lié au travail de l'employé-e;
 - iv. n'importe quel cours, symposium, atelier ou une autre activité offerte par l'AFPC, un conseil du travail, une fédération provinciale du travail, ou par le Congrès du travail du Canada;
 - v. formation en langues sans rémunération pour un maximum d'un (1) an.
- 27.04 Sur demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour toute activité énumérée ci-dessus.
- 27.05 Les employé-e-s en congé de promotion professionnelle touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ont engagées et que l'employeur peut juger appropriées.

ARTICLE 28 : CONGÉ D'ENGAGEMENT PAYÉ

- 28.01 Après un an d'emploi continu au Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice – AFPC, l'employé-e qui donne à l'employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours bénéficie d'un congé spécial payé d'au plus cinq (5) jours aux fins d'une cérémonie d'engagement.
- 28.02 Dans le cas de l'employé-e qui justifie de moins de deux (2) années de service, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès dans les six (6) mois qui suivent l'attribution du congé d'engagement, un montant égal au montant versé à l'employé-e au cours de la période de congé est recouvré par l'employeur sur toute autre somme d'argent due à l'employé-e.
- 28.03 Ce congé ne peut être octroyé qu'une seule fois pendant la période d'emploi au service du SESJ.

ARTICLE 29 : CONGÉ PAYÉ POUR COMPARUTION

- 29.01 Une autorisation d'absence payée est accordée à l'employé-e, autre qu'un-e employé-e qui est en congé non payé de l'employeur ou sous le coup d'une suspension, qui est tenu :
- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
 - b) de faire partie d'un jury;
 - c) d'assister, sur assignation ou citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :
 - i. devant une cour de justice ou sur son autorisation ou devant un jury d'accusation;
 - ii. devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
 - iii. devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que celles où il exerce les fonctions de son poste;
 - iv. devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée ou un de leurs comités, qui est autorisé par la loi à sommer des témoins à comparaître devant lui;
 - v. ou 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.

ARTICLE 30 : CONGÉ DIFFÉRÉ

30.01 Les parties conviennent par les présentes que l'employeur peut accorder un congé non payé jusqu'à concurrence d'un (1) an à chaque employé-e qui a terminé cinq (5) années d'emploi continu au sein de l'unité de négociation. De plus, l'employeur peut accorder d'autres périodes de congé non payé jusqu'à concurrence d'un (1) an après que l'employé-e a terminé quatre (4) années additionnelles d'emploi continu au sein de l'unité de négociation.

Les conditions régissant ce congé sont les suivantes :

- a) L'employeur n'est pas tenu d'accorder ce congé durant la même période à plus d'un (1) employé-e exerçant dans le groupe des agent-e-s et d'un (1) employé-e dans le groupe administratif. Si plus d'un (1) employé-e exerçant dans le même groupe soumet une demande au regard d'un tel congé visant en tout ou en partie la même période, l'ancienneté est le facteur déterminant dans l'octroi de ce congé.
- b) Le congé accordé en vertu du présent article, s'il est d'une période de plus de trois (3) mois, est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel de l'employé-e en cause. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.
- c) Durant toute période de congé accordée en vertu du présent article, l'employé-e paye la totalité (100 %) des primes au regard des régimes d'avantages mentionnés à l'article 57 de la présente convention collective. Si l'employé-e le souhaite, il peut payer la part de l'employeur et la part de l'employé-e des primes du régime de pension de l'AFPC durant ces périodes de congé.
- d) L'employé-e qui bénéficie d'un congé en vertu du présent article a le droit de retourner à son ancien poste à la fin de ce congé.

Les modalités régissant le régime de rémunération différée sont annexées à l'« Appendice B ».

ARTICLE 31 : CONGÉ DE LA PÉRIODE DES FÊTES

31.01 (a) Les employé-e-s qui ne sont pas désignés comme essentiels par l'employeur bénéficient d'un congé payé au regard des jours ouvrables normaux qui surviennent au cours de la période entre le 26 décembre et le 1er janvier.

- (b) La durée totale des congés accordés aux termes de cette clause ne doit pas excéder vingt et une (21) heures. Si les heures de travail programmées d'un employé-e dépassent vingt et une (21) heures pendant la période des fêtes, l'employé-e devra utiliser ses crédits de vacances ou de congés compensatoires pour combler la différence. L'employé-e doit également prendre des arrangements avec son supérieur ou sa supérieure pour travailler le nombre d'heures dues à l'employeur.
- 31.02 Les employé-e-s qui sont désignés comme essentiels par l'employeur et qui sont tenus de travailler au cours des jours ouvrables normaux entre le 26 décembre et le 1er janvier sont visés par les dispositions relatives aux heures supplémentaires de l'article 23.
- 31.03 Les employé-e-s qui sont désignés comme essentiels par l'employeur et qui travaillent au cours des jours ouvrables normaux entre le 26 décembre et le 1er janvier bénéficient du crédit d'un (1) jour de congé annuel pour chaque jour travaillé durant cette période.
- 31.04 Sauf dans des circonstances imprévues, les employé-e-s sont avisés, au plus tard le 1er décembre, s'ils sont désignés comme essentiels et s'ils sont tenus de travailler durant cette période.
- 31.05 Pour plus de certitude, seuls les employé-e-s désignés peuvent travailler durant cette période.
- 31.06 Compte tenu de l'adoption des dispositions susmentionnées, la pratique informelle de prendre une demi-journée (1/2) de congé sans demander un congé, le 24 décembre, est discontinuée. Pour plus de précision, le congé est accordé, le 24 décembre, sous réserve des conditions habituelles, y compris la présentation d'une demande de congé.

ARTICLE 32 : CONGÉ PAYÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL

- 32.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident du travail d'une durée raisonnable, jusqu'à concurrence de 130 jours ouvrables, selon que l'employeur peut le déterminer, lorsqu'une Commission des accidents du travail a avisé l'employeur qu'elle a certifié que l'employé-e est incapable de travailler en raison :
- a) d'une blessure personnelle subie dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une faute de conduite volontaire de la part de l'employé-e; ou
- b) d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi;
- si l'employé-e convient de verser à l'employeur, au regard de cette période de temps et jusqu'à concurrence de 130 jours ouvrables, tout montant d'argent qu'il ou elle reçoit en

règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé-e ou son agent-e a payé la prime.

ARTICLE 33 : OBLIGATIONS FAMILIALES

- 33.01 Dans l'affirmation solennelle que les parties n'ont pas l'intention de privilégier la famille nucléaire, et pour l'application de la présente clause, la famille se définit comme le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), les enfants (y compris les enfants du conjoint légal ou de fait), le père, la mère (y compris le père ou la mère par remariage, ou les parents nourriciers) qui ne demeurent pas forcément avec l'employé-e, mais qui ont besoin d'aide, les grands-parents, la belle-mère, le beau-père, les petits-fils et les petites-filles, ou tout parent demeurant au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.
- 33.02 Le congé payé pour obligations familiales est accordé selon les modalités suivantes :
- (a) congé payé pour fournir des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e;
 - (b) un congé payé pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille pour qu'il reçoive des soins médicaux ou dentaires, une thérapie, un traitement, ou pour une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, ou des organismes de soins de longue durée.
- 33.03 Le nombre total d'heures de congé accordées aux termes de cette clause, c'est-à-dire un congé payé pour obligations familiales durant une année fiscale, ne doit pas dépasser trente-cinq (35) heures.

ARTICLE 34 : CONGÉ NON PAYÉ POUR LES BESOINS PERSONNELS

- 34.01 Sous réserve des nécessités du service, l'employeur peut accorder à l'employé-e un congé non payé d'une durée d'au plus un (1) an pour ses besoins personnels, et pour des motifs parentaux et autres motifs familiaux. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable.

- 34.02 Le congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois accordé en vertu de la clause 35.01 est déduit du calcul de l'emploi continu aux fins du calcul de l'indemnité de départ et des congés annuels de l'employé-e en cause.
- 34.03 Le congé non payé accordé en vertu du présent article ne peut être pris conjointement avec un congé de maternité ou un congé d'adoption.
- 34.04 L'employé-e qui bénéficie d'un congé en vertu du présent article doit payer, et la part de l'employé-e et la part de l'employeur, des régimes d'avantages énoncés à l'article 57 de la présente convention, en vigueur au moment de la signature

ARTICLE 35 : CONGÉ FAMILIAL

- 35.01 Congé de maternité
- a) L'employé-e qui attend un enfant informe l'employeur de son intention de prendre congé au moins deux (2) semaines avant la date prévue de son congé de maternité. L'avis écrit doit préciser la date à laquelle l'employé-e a l'intention de commencer son congé de maternité et s'accompagner d'une lettre de son médecin indiquant la date prévue d'accouchement.
 - b) Sous réserve de l'alinéa c) du présent paragraphe, l'employé-e qui attend un enfant bénéficie de vingt-huit (28) semaines de congé non payé. Ce congé peut commencer n'importe quand au cours des dix-sept (17) semaines qui précèdent la date prévue d'accouchement et se prolonger au-delà de la naissance de l'enfant, jusqu'à l'expiration du congé de vingt-huit (28) semaines. Les congés de maternité ne peuvent être fractionnés. Autrement dit, le congé de maternité doit être pris d'un seul coup, sans interruption.
 - c) L'employeur peut :
 - i. à la demande écrite de l'employé-e, retarder le commencement du congé de maternité non payé de l'employé-e ou y mettre fin avant l'expiration des vingt-huit (28) semaines complètes de congé;
 - ii. permettre à l'employé-e de commencer son congé de maternité non payé plus de dix-sept (17) semaines avant la date prévue de la fin de sa grossesse;
 - iii. lorsqu'un congé maternité non payé est demandé, exiger de l'employé-e un certificat médical attestant de son état de grossesse.
 - d) En cas de complications, y compris, mais sans s'y limiter, une naissance prématurée, la mère a la possibilité de reporter le congé de maternité jusqu'à ce que l'enfant soit autorisé à quitter l'hôpital pour rentrer à la maison (la portion du congé qui n'a pas encore été

utilisée). Le retour au travail en vertu de cette disposition nécessitera un préavis d'un mois à l'employeur; un préavis plus court sera autorisé s'il y a consentement mutuel de l'employé-e et de l'employeur.

- e) Le congé accordé en vertu de la présente clause est compté dans le calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire. Pendant ledit congé, l'employeur continue de verser sa contribution normale aux régimes de pension et d'avantages.
- f) L'employé-e qui fournit à l'employeur une preuve de sa demande de prestations d'assurance-emploi en application des dispositions applicables de la Loi sur l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale touche une indemnité de congé de maternité en conformité avec le Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi. Pendant la période que couvre cette indemnité, l'employé-e continue d'accumuler des crédits de congé annuel et de congé de maladie.
- g) La personne requérante, en vertu du paragraphe e), signe un accord avec l'employeur, aux termes duquel :
 - i. elle retournera au travail et demeurera au service de l'employeur pendant une période égale à celle où elle reçoit une indemnité de maternité;
 - ii. elle retournera au travail à la date de la fin de son congé de maternité, à moins que cette date soit modifiée avec le consentement de l'employeur.
- h) Si la personne employée ne retourne pas au travail comme convenu au sous-alinéa g) ou pour des motifs autres que le décès ou l'invalidité, ou si la dette est annulée d'un commun accord, la personne employée s'engage à rembourser à l'employeur le montant reçu à titre d'indemnité de congé de maternité.
- i) Les employé-e-s n'ont aucun droit acquis aux paiements en vertu du régime, sauf à ceux qui sont versés pendant une période de chômage spécifiée dans le régime. Les paiements versés en regard d'une rémunération annuelle garantie ou d'une rémunération différée ou d'une indemnité de départ ne sont pas réduits ou majorés par des paiements versés en vertu du régime.

35.02 Congé parental

- (a) L'employé-e bénéficie de vingt et une (21) heures de congé payé pour les besoins attachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.

- (b) L'employé-e qui a besoin d'un congé pour des motifs rattachés à la naissance ou à l'adoption d'un enfant qui se joint à la famille immédiate bénéficie d'un congé non payé jusqu'à concurrence de soixante et une (61) semaines si l'employé-e a aussi pris un congé de maternité. Si l'employé-e n'a pas pris de congé de maternité, elle a droit à un congé non payé de soixante-trois (63) semaines, ou selon ce que prévoit la législation provinciale, selon la plus élevée des deux options. Les congés de maternité ne peuvent être fractionnés. Autrement dit, le congé de maternité doit être pris d'un seul coup, sans interruption.
- (c) Un avis qu'un congé sera demandé en vertu de la présente clause sera donné au moins trois (3) mois avant la date prévue du début de ce congé. L'employé-e fait tout effort pour tenir l'employeur au courant des besoins de congé. L'employeur peut renoncer à l'avis du besoin de congé.
- (d) L'employeur peut :
 - i. retarder le commencement du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
 - ii. demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance de l'enfant ou une preuve d'adoption.
- (e) Le congé parental non payé utilisé par un couple d'employé-e-s à l'occasion de la naissance ou l'adoption de leur enfant ne doit pas dépasser, un total de quatre-vingt-six (86) semaines pour l'ensemble des deux employé-e-s.
- (f) Le congé accordé en vertu de la présente clause est compté dans le calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire. Au cours de ce congé, l'employeur continuera de verser sa part applicable des régimes de pension et d'avantages.
- (g) i. L'employé-e qui prouve à l'employeur qu'il ou elle a fait une demande de prestations d'assurance-emploi en application des dispositions applicables de la Loi sur l'assurance-emploi touche une indemnité de congé parental en conformité avec le Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi. Pendant qu'il ou elle touche cette indemnité, l'employé-e continue d'accumuler des crédits de congé annuel et de congé de maladie.
- (h) La personne requérante, en vertu du paragraphe g), signe un accord avec l'employeur, aux termes duquel :
 - i. elle retournera au travail et demeurera au service de l'employeur pendant une période équivalente au nombre de semaines où il ou elle a reçu l'indemnité parentale décrite à

l'alinéa 21.06 g) à concurrence de soixante et une (61) semaines après le retour au travail de l'employé-e;

ii. elle retournera au travail à la date de la fin du congé parental, à moins que cette date soit modifiée avec le consentement de l'employeur.

- (i) Si l'employé-e ne retourne pas au travail comme convenu à l'alinéa h) ou pour des motifs autres que le décès ou l'invalidité, ou si la dette est annulée d'un commun accord, la personne employée s'engage à rembourser à l'employeur le montant reçu à titre d'indemnité de congé de maternité.

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

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

- a) une indemnité de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine de la période d'attente d'une semaine, moins toute autre somme d'argent acquise pendant ladite période; et (ou)
- b) jusqu'à quinze (15) semaines de paiement équivalent à la différence entre les prestations de chômage auxquelles à droit l'employé-e et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de chômage auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

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

- a) dans le cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence d'une (1) semaine avant de recevoir des prestations de chômage, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence.
- b) jusqu'à soixante et une (61) semaines équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-chômage qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de chômage auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

- c) Les prestations de chômage auxquelles aurait eu droit l'employé-e s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

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

- a) L'employé-e qui :
 - i. ne satisfait pas aux critères d'admissibilité précisés à la clause 36.03 ou à la clause 36.04 uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), du Régime d'assurance-invalidité de longue durée (AILD) ou de programmes provinciaux d'indemnisation l'empêchent de toucher des prestations d'assurance-emploi (AE), et
 - ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité, reçoit, pour chaque semaine de congé de maternité ou de congé parental, la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut de ses prestations d'invalidité qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI ou du Régime d'AILD.
 - b) L'employée reçoit une indemnité en vertu de la clause 35.04.1 pour le même nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations en vertu de la clause 35.03 et/ou de la clause 35.04, si elle avait reçu des prestations en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- 35.05 a) Dans le cas de l'employé-e à temps plein, le taux de rémunération hebdomadaire mentionné aux clauses 36.3 et 36.4 ci-dessus est celui auquel il ou elle a droit le jour qui précède immédiatement le commencement du congé de maternité ou du congé parental
- b) Dans le cas de l'employé-e à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire mentionné aux clauses 35.03 et 35.04.1 ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire proportionnel auquel il a droit, établi sur une moyenne de la période des six (6) mois d'emploi continu immédiatement avant le commencement du congé de maternité ou du congé parental.
 - c) Lorsque l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon annuelle au cours de la période de congé de maternité ou de congé parental, les paiements versés aux termes des clauses 35.04 et 35.04.1 ci-dessus sont rajustés en conséquence.

ARTICLE 36 : AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

- 36.01 À sa discrétion, l'employeur peut accorder :
- (a) un congé payé, lorsque des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à l'employé-e, y compris la maladie dans la proche famille selon la définition qu'en donne la

clause 26.01, 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.

36.02 Congé pour motif personnel

Sous réserve de nécessités du service déterminées par l'employeur et avec un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e peut obtenir durant chaque année fiscale un jour de congé payé pour des motifs personnels. Le congé sera accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'employeur. Toutefois, l'employeur fera tout effort raisonnable pour accorder ces congés aux moments où l'employé-e en fait la demande.

36.03 Congé de bénévolat

Sous réserve de nécessités du service déterminées par l'employeur et avec un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e peut obtenir, durant chaque année fiscale, un jour de congé payé pour travailler comme bénévole dans un organisme ou une activité de bienfaisance ou communautaire. Le congé sera accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'employeur. Toutefois, l'employeur fera tout effort raisonnable pour accorder ces congés aux moments où l'employé-e en fait la demande.

36.04 L'employé-e n'a pas droit à un congé payé au cours de toute période pendant laquelle il ou elle est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

ARTICLE 37 : CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

37.01 L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison de 8.75 heures pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.

Attribution du congé de maladie

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

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

- 37.03 À moins d'indications contraires et préalables, une déclaration signée de l'employé-e, portant que, par suite d'une maladie ou d'une blessure, il ou elle était incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux conditions de la clause 38.02 a).
- 37.04 L'employé-e ne bénéficie pas d'un congé de maladie payé au cours de toute période pendant laquelle il ou elle est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.
- 37.05 Si l'employé-e n'a pas les crédits suffisants pour se voir accorder un congé de maladie payé aux termes des dispositions du présent article, un congé de maladie additionnel payé peut être accordé, à concurrence qu'une (1) année de congé de maladie et d'un maximum de 105 heures, à la discrétion de l'employeur, sous réserve du recouvrement de la valeur de tout congé de maladie anticipé sur tout avantage acquis ou acquis par la suite par l'employé-e.

ARTICLE 38 : CONGÉS ANNUELS PAYÉS

- 38.01 Acquisition des crédits de congés annuels : À compter du 1er avril 1991
- (a) l'employé-e régulier à temps plein qui a touché au moins dix (10) jour de rémunération au taux des heures normales pour chaque mois civil acquiert des congés annuels selon ces modalités :

Années/Service	Jours/Congés	Années/Service	Jours/Congés
1	15	15	26
2	16	16	26
3	17	17	26
4	18	18	26
5	19	19	27
6	20	20	28
7	21	21	28
8	21	22	28
9	22	23	29
10	23	24	29
11	23	25	30
12	23	26 à 29	30
13	24	30 et plus	35
14	24		

- (b) Pendant la première année de congé et les années subséquentes, l'employé-e acquiert 1/12 des droits à congé annuel pour chaque mois au cours duquel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours au taux des heures normales.
 - (c) Lorsque l'employé-e a pris un plus grand nombre de congés annuels qu'il n'en a acquis, la portion non acquise est déduite des crédits acquis par la suite, ou recouvrée au moment de la cessation, la première des deux échéances étant retenue.
- 38.02 L'employé-e a droit aux congés annuels payés dans la mesure des crédits acquis, mais l'employé-e qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier de congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé.
- 38.03 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès, l'employeur recouvre sur tout montant d'argent dû à l'employé-e un montant équivalant aux congés annuels non acquis, utilisés par l'employé-e, calculé en fonction du taux de rémunération que l'employé-e touchait à la date de cessation.
- 38.04 (a) L'employeur doit autoriser le report des congés annuels, mais ce report ne doit pas dépasser les droits à congé de plus d'un an.
- (b) L'employé-e peut discuter avec l'employeur l'accumulation d'un plus grand nombre de congés annuels aux fins d'une situation spéciale, qui serait également subordonnée aux nécessités du service.
- 38.05 Si, au plus tard le 1er octobre d'une année donnée, l'employeur n'a pas autorisé le report du solde de tout droit à congé annuel accumulé pour cette année-là, conformément à la clause 39.4, et si l'employé-e n'a pas fait connaître ses désirs à l'égard des congés annuels non utilisés qui s'accumulent jusqu'à la fin de cette année-là, l'employeur peut fixer les dates auxquelles ces congés annuels seront pris. L'employé-e peut liquider ses crédits de congé excédentaires avant la fin de l'année de congé annuel ou à des moments convenus mutuellement par l'employé-e et l'employeur, sous réserve des nécessités du service et de l'approbation de l'employeur.
- 38.06 Si l'employé-e tombe malade, ou s'il ou elle a droit à un congé spécial au cours de toute période de congé annuel ou de congé compensateur, la période de congé ainsi déplacée est ajoutée à sa période de congé ou rétablie pour utilisation à une date ultérieure, à condition que tout congé de maladie réclamé soit attesté par un certificat signé par un médecin qualifié.
- 38.07 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel payé, l'employé-e est rappelé-e au travail, il ou elle touche le remboursement des dépenses réelles, habituellement définies par l'employeur, qu'il ou elle engage :
- (a) pour se rendre à son lieu de travail;

- et
- (b) pour retourner au point d'où il ou elle a été rappelé-e, s'il ou elle retourne immédiatement en vacances après avoir complété l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel, après avoir présenté les comptes que l'employeur exige normalement.
- 38.08 L'employé-e n'est pas réputé être en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes de la clause 39.07, au remboursement des dépenses réelles qu'il ou elle a engagées.
- 38.09 Si l'employé-e décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou sa succession touche, en remplacement des congés annuels acquis, un montant égal au produit obtenu en multipliant le nombre de jours de congé annuel acquis, mais non utilisés par le taux de rémunération journalier applicable à l'employé-e immédiatement avant la cessation de son emploi.
- 38.10 Les congés annuels continueront d'être accordés selon les « premiers arrivés, premiers servis », dans les 10 jours ouvrables après que la demande a été faite; c'est-à-dire, après qu'il y a eu consultation entre les employé-e-s et le superviseur en cause. Cependant, lorsque les nécessités du service ne permettent pas que deux employé-e-s soient en congé en même temps, l'ancienneté constituera alors le facteur déterminant, pour ce qui est d'accorder des congés annuels. L'employeur affichera un calendrier des congés annuels approuvés.

DOTATION

ARTICLE 39 : PÉRIODE DE STAGE POUR LES NOUVEAUX EMPLOYÉ-E-S

- 39.01 Les nouveaux employé-e-s sont considérés en stage pendant une période de six (6) mois à compter de la date de leur entrée en fonction.
- 39.02 Cette période de stage peut être prolongée par l'employeur pour des motifs valables. Dans ce cas, l'employeur avise l'employé-e, par écrit, de cette prolongation de la période de stage et du motif de la prolongation. La prolongation des périodes de stage ne dépasse pas six (6) mois au total.
- 39.03 Dans le cas où le rendement d'un nouvel employé-e s'avère insatisfaisant quant à l'exercice de ses fonctions à un moment ou l'autre durant sa période de stage, l'employé-e peut être renvoyé par l'employeur.

ARTICLE 40 : AVANCEMENT ET NOMINATION

- 40.01 Les avis des postes vacants et des postes nouvellement créés au sein du SESJ sont affichés avant d'être annoncés à l'extérieur du SESJ, afin que les employé-e-s aient l'occasion de soumettre une demande par écrit au regard de ces postes.
- 40.02 L'employeur n'effectue aucune nomination de l'extérieur du SESJ à un poste au sein de l'unité de négociation lorsqu'un employé-e du SESJ qui a soumis une demande au regard du poste en conformité avec la clause 41.1 a été jugé qualifié par le jury de dotation.
- 40.03 L'avancement et les nominations ne font pas l'objet de l'arbitrage.
- 40.04 Les employé-e-s occasionnels ou nommés pour une période déterminée ne peuvent s'inscrire aux concours restreints avant d'avoir justifié de six (6) mois d'emploi continu.
- 40.05 L'employé-e nommé pour une période déterminée, qui entre en fonction après la signature de la présente convention et qui occupe continuellement le même poste pendant une période de trois ans ou plus, devient un employé nommé pour une période indéterminée. L'employé-e à temps partiel devient un employé-e à temps partiel nommé pour une période indéterminée.
- 40.06 Désignation linguistique
- Le profil linguistique d'un poste dans l'unité de négociation n'est pas changé sans le consentement du titulaire du poste. Cela ne limite pas l'autorité de l'employeur de changer le profil linguistique d'un poste lorsque celui-ci devient vacant.

ARTICLE 41 MISE EN DISPONIBILITÉ

- 41.01 L'employeur convient que les employé-e-s visés par la présente convention ne sont pas sujets à être mis en disponibilité pendant la durée de la présente convention.

RÉMUNÉRATION ET DURÉE

ARTICLE 42 : RÉMUNÉRATION

- 42.01 L'employé-e a droit de recevoir, pour services rendus :

- (a) la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel il est nommé, si la classification coïncide avec celle qui est prescrite dans sa lettre d'offre d'emploi;
ou
 - (b) la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification prescrite dans sa lettre d'offre d'emploi, si la classification et celle du poste auquel il est nommé ne coïncident pas.
- 42.02 À moins d'indications contraires précises dans la lettre d'offre, le taux de rémunération de l'employé-e, au moment de la nomination, est le minimum de l'échelle de traitement applicable au niveau de classification auquel l'employé-e est nommé. À moins que le Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice ne prenne des mesures visant à retenir les augmentations d'échelon en raison d'un rendement insatisfaisant des fonctions de l'employé-e, ce dernier a droit aux augmentations d'échelon périodiques qui correspondent à l'échelle de traitement applicable jusqu'à ce que le maximum de cette échelle de traitement ait été atteint.
- 42.03 Sauf dans des circonstances exceptionnelles, l'employé-e est payé par dépôt direct toutes les deux (2) semaines. Les employé-e-s recevront un relevé électronique indiquant les revenus brut et net de l'employé-e ainsi que les détails de toutes les déductions.
- 42.04 La date d'augmentation d'échelon de salaire de l'employé-e nommé à un poste est le premier jour suivant l'anniversaire de la période d'augmentation d'échelon du poste auquel l'employé-e a été nommé.
- 42.05 La période d'augmentation d'échelon est celle qui est précisée à l'appendice « A » (taux de rémunération).
- 42.06 Lorsque l'employé-e obtient de l'avancement, il a droit au taux de rémunération, dans l'échelle de traitement du niveau de classification au regard duquel il a obtenu de l'avancement, et qui pourvoit à une augmentation d'un montant qui n'est pas inférieur à l'augmentation d'échelon annuelle la plus basse à laquelle pourvoit la nouvelle échelle de traitement.
- 42.07 Si l'employé-e est nommé à un autre poste dont l'échelle de traitement ne pourvoit pas à une augmentation d'un montant aussi élevé que celui qui s'applique dans le cas de l'avancement (vous reporter à la clause 43.6), cette nomination constitue une mutation, en quel cas l'employé-e a droit au taux de rémunération, dans la nouvelle échelle de traitement, qui est le plus voisin, sans y être inférieur, du taux qui s'applique à lui quant au niveau de classification du poste duquel il a été muté. Si ce taux n'existe pas dans la nouvelle échelle de traitement, l'employé-e continue de toucher son ancien taux de rémunération jusqu'à ce qu'un taux plus élevé soit prévu dans la nouvelle échelle de traitement, et à compter de la date d'entrée en vigueur de ce nouveau taux, l'employé-e a

droit au taux de rémunération qui est le plus près de son ancien taux de rémunération, sans y être inférieur.

- 42.08 L'employé-e auquel s'applique la clause 43.07 conserve la date de son augmentation d'échelon s'il n'avait pas atteint le taux maximum dans son ancien poste, et s'il n'est pas rémunéré au taux maximum du nouveau poste auquel il est nommé.

ARTICLE 43 : RÉMUNÉRATION D'INTÉRIM

- 43.01 Lorsque l'employé-e est tenu, par écrit, par l'employeur, d'exécuter à titre intérimaire, pendant une période d'au moins deux (2) jours ouvrables consécutifs, les fonctions d'un poste plus élevé que celui qu'il occupe, il touche une rémunération d'intérim calculée à compter du premier jour de cette période d'intérim, comme s'il avait été nommé au poste plus élevé. Les jours fériés payés comptent comme du temps de travail aux fins de déterminer la période de référence de deux (2) jours ouvrables consécutifs.

ARTICLE 44 : RÉMUNÉRATION AU TITRE DU DÉPLACEMENT

- 44.01 Lorsque l'employé-e est tenu par l'employeur de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation, et que ce déplacement est approuvé par l'employeur, le moyen de transport est déterminé par celui-ci et la rémunération s'établit ainsi :
- a) un jour de travail normal pendant lequel il voyage seulement, ou pendant lequel il voyage et travaille, l'employé-e touche sa rémunération normale pour ce jour-là;
 - b) un jour de repos ou un jour férié, l'employé-e est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable, à condition que le paiement maximal pour ce temps de voyage ne dépasse pas sept (7) heures au taux de rémunération normal de l'employé-e; cependant, si l'employé-e voyage et travaille, un jour de repos ou un jour férié, sa rémunération maximale au titre du voyage et du travail, chaque jour, ne doit pas dépasser sept (7) heures au taux des heures supplémentaires applicable, à l'exclusion de son droit à salaire régulier pour un jour férié.
- 44.02 À moins d'indications contraires précises dans la présente convention, les dispositions du Règlement 8 du Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice s'appliquent à tout déplacement approuvé par l'employeur.
- 44.03
- a) Les employés qui, à la demande de l'employeur, passent vingt-cinq (25) nuitées par année à l'extérieur de leur zone d'affectation bénéficient du crédit d'un (1) jour de congé compensatoire.

- b) Les employés qui, à la demande de l'employeur, passent dix (10) nuitées additionnelles (ou des multiples de dix) à l'extérieur de leur zone d'affectation bénéficient du crédit d'un (1) jour de congé compensatoire pour chaque période de dix (10) nuitées.
- c) Tous ces crédits de congé compensatoire doivent être pris sous forme de congé et liquidés au plus tard dans l'année suivant celle au cours de laquelle ils ont été acquis.

ARTICLE 45 : INDEMNITÉ DE DÉPART

45.01 Dans les circonstances suivantes, l'employé-e touche une indemnité de départ calculée en fonction de son taux de rémunération hebdomadaire.

45.02 Retraite

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

45.03 Démission

- a) L'employé-e qui démissionne et qui, au moment de sa démission, justifie de dix (10) années d'emploi continu, touche une semaine de rémunération à son taux de rémunération courant pour chaque année complète d'emploi continu au regard de laquelle il n'a pas auparavant touché d'indemnité de départ. Pour plus de précision, l'indemnité de départ sera calculée au prorata d'une année de service incomplète, la dernière année.
- b) L'employé-e qui démissionne après six (6) années ou plus d'emploi continu, et qui n'est pas admissible à l'indemnité de départ en vertu des clauses 46.2 ou 46.3, touche la moitié de sa rémunération hebdomadaire à son taux de rémunération courant pour chaque année complète d'emploi continu au regard de laquelle il n'a pas auparavant touché d'indemnité de départ. Pour plus de précision, l'indemnité de départ sera calculée au prorata d'une année de service incomplète, la dernière année.

45.04 Cessation pour d'autres motifs

L'employé-e dont l'emploi prend fin involontairement pour des raisons autres que la discipline touche une semaine de rémunération à son taux de rémunération courant pour chaque année complète d'emploi continu au regard de laquelle il n'a pas auparavant

touché d'indemnité de départ. Pour plus de précision, l'indemnité de départ sera calculée au prorata d'une année de service incomplète, la dernière année.

45.05 Décès

Si l'employé-e décède après une année ou plus d'emploi continu, il est versé à sa succession un montant déterminé en conformité avec la clause 46.2, même si les conditions énoncées à la clause 46.2 peuvent ne pas avoir été remplies, et peu importe toute autre prestation payable.

ARTICLE 46 : MODIFICATION, DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION

46.01 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 que l'une ou l'autre partie avise l'autre, par écrit, qu'elle désire mettre fin à la convention ou la modifier.

46.02 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'entamer les négociations a été signifié. L'échéancier des réunions peut être prolongé par accord mutuel des parties.

46.03 La présente convention peut être modifiée par accord mutuel entre les parties.

46.04 La présente convention est exécutoire et demeure en vigueur du 1er mai 2021 au 30 avril 2024.

CLASSIFICATION ET EXPOSÉ DES FONCTIONS

ARTICLE 47 : CLASSIFICATION

47.01 Le système de classification applicable au Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice – AFPC est le Système d'évaluation des emplois de la famille de l'Alliance/Alliance de la Fonction publique du Canada.

47.02 Les parties conviennent que tous les postes seront classés selon les neuf (9) facteurs suivants :

- Connaissances
- Compétences interpersonnelles
- Concentration
- Exigences physiques
- Complexité
- Incidence
- Responsabilité quant à l'information
- Perfectionnement touchant d'autres personnes et leadership
- Conditions environnementales de travail

47.03 Sous réserve de la clause 43.01, l'employeur convient qu'aucune reclassification entraînant une réduction n'aura lieu pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 48 : EXPOSÉ DES FONCTIONS

48.01 Sur demande écrite, l'employé-e a droit à un exposé complet et à jour des fonctions et responsabilités de son poste, y compris le niveau de classification du poste et la cote numérique attribuée par facteur.

48.02 L'employeur remet à l'employé-e, dans les dix (10) jours, une copie de l'exposé susmentionné, soit sur demande ou au moment où l'employé-e entre en fonction, ou lorsqu'il y a un changement dans les fonctions.

48.03 Évaluation du rendement des employés

L'employeur doit s'efforcer de mener à bien, au moins une fois par année, une évaluation du rendement de tous les employés dans l'unité de négociation.

Lorsqu'une évaluation formelle du rendement de l'employé est faite, l'employé en question doit se voir donner l'occasion de signer le formulaire d'évaluation en question, une fois rempli, pour indiquer qu'il en a lu le contenu. Une copie du formulaire d'évaluation sera remise à ce moment-là à l'employé. La signature de l'employé sur son formulaire d'évaluation sera considérée comme indiquant seulement que le contenu a été lu et non pas que l'employé est d'accord avec les énoncés contenus dans le formulaire.

48.04 Les représentants de l'employeur qui évaluent le rendement de l'employé doivent avoir observé ou constaté le rendement de l'employé pendant au moins la moitié (1/2) de la période au regard de laquelle le rendement de l'employé est évalué.

48.05 L'employé a le droit de formuler des commentaires par écrit, qui seront annexés au formulaire d'examen du rendement.

RÉGIMES DE BIEN-ÊTRE ET AVANTAGES

ARTICLE 49 : PRIME DE BILINGUISME

- 49.01 L'employeur convient de verser une prime de bilinguisme de 1350 \$ par année, calculée sur une base mensuelle et dont le paiement sera inclus dans la paye bimensuelle normale, payable à tous les employé-e-s admissibles du Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice qui sont tenus par l'employeur d'utiliser les deux langues officielles lorsqu'ils communiquent oralement ou par écrit avec les membres et avec des personnes autres que les employé-e-s réguliers du Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice, avec qui le Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice doit établir et maintenir des rapports, lorsque ces employé-e-s sont reconnus par le Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice comme satisfaisant aux exigences des compétences linguistiques applicables à leur poste.
- (a) À compter du 1er mai 2022, la prime de bilinguisme subira une hausse du même pourcentage que l'augmentation négociée pour les salaires.
- 49.02 L'employeur convient de verser la prime de bilinguisme à ses employé-e-s tant que cette prime sera versée à la fonction publique ou pendant toute période plus longue que peut déterminer l'employeur. De toute façon, la prime de bilinguisme demeure en vigueur pour la durée de la présente convention.
- 49.03 Nonobstant les dispositions de la clause 49.01, la prime de bilinguisme n'est pas payable à une personne employée sur une base occasionnelle ou pour une période de moins de six (6) mois.
- 49.04 L'employé-e admissible a droit de toucher la prime de bilinguisme au regard de tout mois au cours duquel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.
- 49.05 L'employé-e admissible a droit de toucher la prime de bilinguisme au cours de toute période de congé payé jusqu'à concurrence de soixante (60) jours civils consécutifs.
- 49.06 La prime de bilinguisme est considérée comme faisant partie du traitement de l'employé-e à ces fins :
- régime de pension de l'AFPC
 - régime de pensions du Canada ou régime des rentes du Québec
 - régime d'assurance-invalidité de l'AFPC

- indemnisation des accidents de travail
- régime d'assurance-vie collective de l'AFPC
- assurance-emploi

49.07 La prime de bilinguisme n'est pas considérée comme faisant partie du traitement de l'employé-e et ne sert pas au calcul des droits à traitement de l'employé-e dans ces cas :

- (a) mutation;
- (b) avancement;
- (c) rétrogradation;
- (d) calcul des heures supplémentaires;
- (e) indemnité de départ.

49.08 Lorsque l'employeur avise l'employé-e que ce dernier n'est plus admissible à la prime de bilinguisme, l'employé-e est avisé deux (2) mois avant qu'il soit donné suite à la cessation du versement de la prime.

ARTICLE 50 : ÉDUCATION ET FORMATION

50.01 L'employé-e qui est disposé à entreprendre des cours de formation spécifiés en dehors des heures de travail normales est encouragé à en discuter avec l'employeur pour déterminer la subvention, le cas échéant, que l'employeur versera lorsque l'employé-e aura terminé les cours avec succès.

50.02 Dans certaines circonstances, le SESJ pourrait exiger que l'employé-e s'engage, par écrit, à continuer son emploi au SESJ pendant une période spécifiée au terme de la formation autorisée. Si l'employé-e ne respecte pas cet engagement, la totalité ou une partie des frais d'instruction peuvent être recouvrés des sommes dues à l'employé-e au moment de la cessation de son emploi.

50.03 (a) L'employeur reconnaît la valeur des cours de formation et des autres occasions éducatives qui permettent au personnel de se tenir à jour avec la technologie et/ou certains aspects de leur poste. L'employeur convient de payer un maximum de trois mille dollars (3000 \$) pendant la durée de l'entente, par employé-e, par année.

(b) Pour être admissible à recevoir ces montants, un employé-e doit soumettre une proposition qui reçoive l'approbation de l'employeur, et fournir une preuve de réussite de la formation. Cette approbation n'est pas refusée sans motif raisonnable.

50.04 **Congé d'études payé**

L'employeur convient de contribuer un montant de six cents dollars (600.00 \$) par année à un fonds spécial pour financer un programme de Congé d'études payé Unifor. Ce paiement sera effectué chaque trimestre dans un fonds en fiducie créé par le syndicat Unifor et prenant effet à compter de la date de ratification. Les paiements seront envoyés par l'employeur à l'adresse suivante :

Programme de congé d'études payé Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario) M2H 3H9

L'employeur doit approuver les congés d'études non payés pour les membres d'une unité de négociation à la demande du syndicat. Les candidat-e-s pour un congé d'études payé seront sélectionnés par le syndicat pour participer. Le syndicat fournira à l'employeur une confirmation écrite de sa sélection. Les employé-e-s en congé d'études payé continuent d'accumuler de l'ancienneté et des états de service.

ARTICLE 51 : STATIONNEMENT

- 51.01 L'employé-e qui utilise sa voiture pour se rendre au travail ou retourner à son domicile peut, à condition qu'il y ait de l'espace, faire une demande en vue de louer un espace de stationnement, soit à l'intérieur ou soit à l'extérieur, dans l'aire de stationnement au siège social du SESJ.
- 51.02 Sous réserve des dispositions de la clause 52.1, l'employeur paye cent pour cent (100 %) des frais de stationnement.
- 51.03 L'employeur payera aux employé-e-s qui n'utilisent pas le stationnement, mais qui empruntent les transports en commun, cent pour cent (100 %) du coût d'un abonnement aux transports en commun.

ARTICLE 52 : INDEMNITÉ POUR ACTIVITÉ RÉCRÉATIVE

- 52.01 Les parties conviennent qu'il est nécessaire de participer à des activités récréatives pour atténuer le stress relié au travail. À cette fin, l'employeur convient de rembourser à tous les employé-e-s un montant de 1 000 \$ par année, payable à la dernière paye de décembre.
- 52.02 L'indemnité pour activité récréative sera calculée proportionnellement à 1/12 du montant réel pour chaque mois de travail complet en vertu de la présente convention collective.

- 52.03 L'employé-e nommé pour une période déterminée sera tenu de présenter une demande de remboursement, le 1er janvier de chaque année ou après cette date. Si l'employé-e nommé pour une période déterminée cesse d'être un employé-e avant le 1er janvier, il peut réclamer 1/12 de l'indemnité pour chaque mois de travail complet au moment de la cessation.

ARTICLE 53 : RÉINSTALLATION

- 53.01 À moins d'indications contraires précises dans la présente convention, les dispositions de la directive du SESJ sur la réinstallation s'appliquent à toutes les réinstallations des employé-e-s, approuvées par l'employeur.

ARTICLE 54 : COURS SUR LA RETRAITE

- 54.-1 Une seule fois dans sa carrière au SESJ, l'employé-e peut se faire rembourser par l'employeur un montant ne dépassant pas les frais demandés par l'Institut de planification de la retraite sur présentation d'un reçu d'une agence ou d'un contractant établi qui fournit des conseils et une orientation dans la présentation appelée communément « Cours de préretraite ».
- 54.02 À la demande de l'employé-e, trois (3) jours de congé payé sont accordés une fois pendant la carrière de l'employé pour assister à un colloque sur la retraite parrainé par un organisme du secteur privé.

ARTICLE 55 : AVANTAGES À L'INTENTION DES RETRAITÉS

- 55.01 L'employé-e qui met fin à son emploi avant l'âge de 65 ans et qui, le 1er janvier 2008 ou après cette date, a droit de toucher une pension immédiate ou une pension différée, en conformité avec les règlements de l'AFPC sur la pension, peut choisir de continuer d'adhérer au régime d'assurance-maladie complémentaire. L'adhésion au régime l'oblige à acquitter le montant total (100 %) des primes, soit le même taux que l'employeur verse pour le compte des employé-e-s au regard de la protection d'assurance-maladie complémentaire, auxquelles s'ajoute le montant indiqué à la clause 56.6. L'employé-e peut en outre choisir de continuer d'adhérer au régime d'assurance-vie, dont il acquittera le montant total (100 %) des primes.
- 55.02 L'employeur convient de verser à l'employé qui, à l'âge de 55 ans ou passé cet âge, met fin à son emploi et, le 1er janvier 2008 ou après cette date, est admissible à une pension immédiate ou différée, en conformité avec les règlements de l'AFPC sur la pension, une allocation de retraite annuelle de 2 500 \$ pendant plus de 10 ans ou jusqu'à ce que

l'employé atteigne l'âge de 65 ans, selon la première de ces options qui surviendra. Cette allocation de retraite annuelle est déposée dans un compte gestion-santé (CGS) individuel. La personne retraitée peut soumettre des reçus conformément aux dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu, ou des reçus au titre des primes du régime d'assurance-maladie complémentaire de l'AFPC ou au titre d'un régime extérieur d'avantages sociaux à l'intention des retraités. Le remboursement de ces frais est imputé au CGS individuel à hauteur du montant déposé. Les sommes inutilisées au terme d'une période de vingt-quatre mois sont déposées dans un compte de soins de santé détenu en fiducie, qui sert à acquitter des frais de soins médicaux pour la présente unité de négociation.

- 55.03 L'employé-e décrit à la clause 55.01 peut choisir d'adhérer au régime d'assurance-maladie complémentaire ou au régime d'assurance-vie de l'AFPC, ou aux deux régimes. Le choix doit être arrêté dans les 30 jours de la date du départ à la retraite.
- 55.04 L'employeur accepte que les personnes qui prennent leur retraite avant l'âge de cinquante-cinq (55) ans et qui choisissent de ne pas adhérer immédiatement au régime d'avantages de l'AFPC puissent le faire à l'âge de cinquante-cinq (55) ans à titre de personne retraitée. Ce choix doit être communiqué par écrit à l'employeur au plus tard trente (30) jours de la date du 55e anniversaire de la personne retraitée.
- 55.05 Les employé-e-s versent, par voie de retenues salariales, un montant qui sert à acquitter le coût des avantages à l'intention des retraités.
- 55.06 À compter du 1er janvier 2008, les retenues salariales de l'employé-e correspondent à 0,4 % du salaire de base de l'employé-e (ou du salaire au moment de la retraite)

ARTICLE 56 : RÉGIMES DE BIEN-ÊTRE ET AVANTAGES

- 56.01 L'employeur acquitte cent pour cent (100 %) des primes des régimes d'avantages suivants :
- a) L'employeur acquitte cent pour cent (100 %) de la prime du régime de soins de la vue tel que fourni par l'AFPC.
 - b) L'employeur acquitte cent pour cent (100 %) du régime d'assurance médicale et hospitalisation (OHIP) dans le cas des employé-e-s qui demeurent dans la province de l'Ontario.
 - c) L'employeur acquitte cent pour cent (100 %) des primes du régime d'assurance-maladie complémentaire.

- d) L'employeur acquitte cent pour cent (100 %) du coût additionnel permettant aux employé-e-s d'être couverts par le nouveau régime d'assurance-médicaments.
- e) L'employeur acquitte cent pour cent (100 %) du coût additionnel permettant aux employé-e-s d'être couverts par le régime de soins dentaires amélioré, tel que fourni par l'AFPC.
- f) L'employeur acquitte cent pour cent (100 %) du régime de protection du revenu, « assurance-invalidité » (de longue durée), tel que fourni par l'AFPC.
- g) Contribution-Santé de l'Ontario

Exemple :

Annuel	Pension	Cotisation syndicale	Revenu imp.	Impôt annuel	Impôt mensuel
53 885 \$	3 233,10 \$	549,43 \$	50 102,47 \$	600,00 \$	50,00 \$

À compter du 1er juin 2006, tous les employés, y compris ceux qui demeurent au Québec, toucheront chaque mois le remboursement d'un montant équivalant à la contribution-santé de l'Ontario.

Le montant payable sera calculé en fonction du revenu annuel imposable de l'employé, déterminé comme suit : salaire annuel, moins la cotisation à la pension, moins la cotisation syndicale.

Il est entendu que si un amendement législatif est présenté par le ministre des Finances, confirmant l'intention du gouvernement, à savoir que c'est une taxe et non une prime, le remboursement prendra fin le premier du mois suivant la date d'adoption de l'amendement.

- 56.02 L'employeur acquitte cent pour cent (100 %) des primes d'un régime d'assurance-vie au capital assuré au double (2) du traitement annuel de l'employé-e, arrondi aux mille dollars supérieurs.
- 56.03 Les dispositions du régime de pension de l'AFPC s'appliquent aux employé-e-s.
- 56.04 Si les primes versées par l'employeur au titre des avantages sociaux sont diminuées par suite d'une modification législative ou de toute autre mesure, le montant ainsi épargné servira à augmenter d'autres avantages disponibles aux employé-e-s, selon que les parties en conviendront mutuellement, pourvu qu'une telle modification concerne une majorité des employé-e-s.

- 56.05 Le syndicat est consulté au sujet de tout projet d'amendements ou de modifications relatif aux régimes de bien-être et d'avantages.
- 56.06 Aux fins des dispositions du présent article, à l'exception de la clause 57.3 (Régime de pension), l'employeur paye, au regard de chaque mois civil au cours duquel l'employé-e touche la rémunération d'au moins dix (10) jours, la portion de la prime au titre des régimes d'avantages énoncés dans le présent article.
- 56.07 L'employeur convient de fournir un porte-documents aux employé-e-s qui en ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions.
- 56.08 L'employeur convient rembourser l'achat de valises à chaque employé-e qui est tenu de voyager fréquemment. Cette indemnité est versée sur une période de trois (3) ans à compter de la date du ou des achats précédents, et le montant est conforme à celui auquel ont droit les VPR en vertu de la résolution de l'Exécutif national à cet effet.
- 56.-9 L'employé-e qui touche moins de dix (10) jours de rémunération au cours du mois civil paye la prime en entier (100 %) au titre des régimes d'avantages énoncés dans le présent article, à l'exception de la clause 56.03 (Régime de pension).
- 56.10 Sous réserve des conditions en vigueur à la date de signature de la présente convention, et sous réserve de la clause 56.06, tous les employé-e-s dans l'unité de négociation ont droit aux régimes d'avantages énoncés dans le présent article à compter de la date à laquelle ils deviennent admissibles, sauf que la clause 56.03 (Régime de pension) s'applique aux employé-e-s temporaires après qu'ils ont justifié de six (6) mois d'emploi continu.

ARTICLE 57 : CONGÉ POUR VIOLENCE FAMILIALE

57.01 Lorsqu'une vérification adéquate est fournie par un-e spécialiste reconnu-e, les employé-e-s du SESJ ayant un minimum de treize (13) semaines d'emploi ont droit à quinze (15) jours de congé payé pour violence familiale et à cinq (5) jours de congé non payé pour violence familiale par an aux fins suivantes :

- Obtenir des soins médicaux pour l'employé-e ou son enfant en raison d'une blessure ou d'un handicap physique ou psychologique causé par la violence familiale ou sexuelle;
- Accéder aux services d'un organisme d'aide aux victimes pour l'employé-e ou son enfant;
- Bénéficier d'une aide psychologique ou d'un autre type de counseling professionnel pour l'employé-e ou son enfant;
- Déménager de façon temporaire ou permanente;
- Obtenir de l'aide juridique ou policière, notamment pour faire un rapport de police, se préparer ou participer à un procès devant un tribunal de la famille, un tribunal civil ou un tribunal pénal, dans un dossier qui a trait à de la violence familiale ou sexuelle ou résultant de celles-ci.

Les employé-e-s auront également droit à un congé non payé supplémentaire d'une durée maximale de 15 semaines par année pour les fins énoncées ci-dessus.

Les congés inutilisés disponibles en vertu du présent article ne peuvent être reportés à l'année civile suivante.

Définition de la violence familiale

La violence familiale se caractérise par toute forme de violence entre des personnes qui résident ou ont résidé dans le même foyer, ou qui sont ou étaient des partenaires intimes. La violence peut être physique, sexuelle, émotionnelle ou psychologique, y compris le contrôle financier, le harcèlement, l'intimidation ou tout autre comportement qui dévalorise ou humilie la victime. Elle peut survenir entre des partenaires de même sexe ou de sexe opposé (que ces personnes soient mariées, en union libre ou qu'elles vivent ensemble), ou encore des membres de la famille, et peut se poursuivre après la fin d'une relation. Il peut s'agir d'un seul acte de violence ou d'un certain nombre d'actes qui finissent par devenir un cycle de violence

ARTICLE 58 : TÉLÉTRAVAIL

58.01

(a) Les employé-e-s peuvent demander à faire du télétravail. L'approbation de l'employeur est assujettie aux exigences opérationnelles et ne sera pas refusée sans motif raisonnable.

(b) Rien dans la présente disposition ne restreint le droit d'un-e employé-e de demander à faire du télétravail de façon temporaire ou selon ses besoins. De telles demandes ne sont pas refusées sans raison valable.

(c) i) L'employé-e doit soumettre une demande de modalités permanentes de télétravail par écrit à son superviseur ou à sa superviseure. Le superviseur ou la superviseure répondra par écrit dans les 10 jours suivant la réception de la demande.

ii) Si l'autorisation de télétravail est refusée, l'employeur fournit, par écrit, le ou les motifs du refus.

iii) L'employé-e s'assure d'équiper son bureau à distance de manière à lui permettre d'effectuer son travail selon les normes exigées. L'employé-e peut utiliser l'ordinateur portable ou la tablette que fournit l'employeur pour le bureau à distance.

L'employé-e veille à ce que son bureau à distance soit conforme aux lois en matière de santé et de sécurité, et fait tout son possible pour minimiser les risques et garantir des conditions de travail sûres dans le bureau à distance.

L'employé-e a l'entière responsabilité de trouver du soutien technique pour les problèmes autres que ceux liés au VPN ou au matériel de l'employeur.

iv) Si l'une ou l'autre des parties souhaite annuler ou modifier son entente de télétravail, elle a le droit de le faire. L'employé-e doit faire cette demande par écrit à son superviseur à sa superviseuse. Le superviseur ou la superviseuse répond par écrit dans les 10 jours suivant la réception de la demande. L'employeur enverra un avis écrit décrivant les modifications ou les annulations nécessaires avec un préavis d'au moins 30 jours.

(d) Toutes les conditions des modalités de télétravail doivent être conformes aux dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 59 : INTERVENANTE AUPRÈS DES FEMMES

59.01 Les parties reconnaissent que les employées ont parfois besoin de discuter avec une autre femme sur des sujets comme la violence ou les mauvais traitements au foyer ou le harcèlement en milieu de travail. Elles peuvent également avoir besoin d'être informées sur les ressources spécialisées offertes dans leur collectivité, notamment les conseillères ou les refuges pour femmes battues, qui pourront les aider à régler ces problèmes et d'autres situations.

Pour ces raisons, les parties prennent acte du rôle des intervenantes auprès des femmes sur les lieux de travail. Les intervenantes auprès des femmes sont nommées par le syndicat parmi les femmes membres de l'unité de négociation. Les intervenantes auprès des femmes rencontrent au besoin les membres féminins, discutent de leurs problèmes et les dirigent vers les organismes pertinents lorsque nécessaire.

L'employeur et le syndicat préparent des communications appropriées visant à informer les employées du rôle des intervenantes auprès des femmes, en indiquant les numéros de téléphone pour joindre l'intervenante. L'employeur désigne également une personne de soutien parmi son personnel pour épauler le travail des intervenantes auprès des femmes.

Les intervenantes auprès des femmes suivent une formation de base de quarante (40) heures et, par la suite, un cours de recyclage annuel de trois (3) jours, offerts par le Service de la condition féminine d'Unifor. L'employeur accepte de payer le temps de travail perdu ainsi que le temps de déplacement, les frais d'inscription, l'hébergement, le transport, les repas et d'autres dépenses raisonnables au besoin.

ARTICLE 60 : INTERVENANT OU INTERVENANTE EN JUSTICE RACIALE

60.01 En reconnaissance du racisme sociétal, l'employeur convient de nommer un-e intervenant-e en justice raciale dans l'établissement (233, rue Gilmour). L'intervenant-e en justice raciale est une

personne qui s'identifie comme membre de la communauté noire, autochtone ou racialisée. La présidente ou le président de la section locale d'Unifor est responsable de la sélection d'un-e intervenant-e en justice raciale de l'installation, avec la contribution des membres du syndicat s'identifiant comme noirs, autochtones et racialisés. L'intervenant-e en justice raciale est un-e représentant-e en milieu de travail qui aidera et soutiendra les travailleur-euse-s noir-e-s, autochtones et racialisé-e-s, et dont le rôle sur le lieu de travail comprendra :

Un défenseur de la justice raciale est un représentant du lieu de travail qui aidera et prouvera son soutien aux personnes noires, indigènes et racialisées, et aux préoccupations telles que la discrimination raciale et la violence raciale. Le rôle du défenseur de la justice raciale sur le lieu de travail consistera notamment à :

- Écouter;
- Fournir un soutien aux membres noirs, autochtones et racialisés, y compris d'aborder les préoccupations liées à la discrimination raciale et à la violence raciale;
- Aider aux initiatives de justice raciale;
- Promouvoir l'accès à des services communautaires culturellement adaptés;
- Travailler avec la direction des installations pour développer, mettre en œuvre et surveiller un plan d'action contre le racisme qui s'aligne sur les stratégies de lutte contre le racisme et d'équité de la compagnie et du syndicat;
- Se mettre en réseau avec des organisations alliées et des partenaires communautaires locaux.

Si l'intervenant-e en justice raciale a besoin de s'absenter de son travail pour remplir ses fonctions, le syndicat, s'il est d'accord, soumettra une demande de congé pour approbation par le Service des ressources humaines et cette approbation ne sera pas refusée sans raison.

ARTICLE 61 : CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DU REVENU

61.01 L'employeur peut accorder un congé non payé d'une durée unique de cinq (5) semaines à quatre (4) mois aux employé-e-s nommés pour une période indéterminée dans l'unité de négociation au sein d'une période définie de douze (12) mois. L'approbation d'un tel congé se fait en fonction des besoins opérationnels et se fait de manière équitable au sein de l'organisation. Les douze (12) mois sont consécutifs et ne correspondent pas nécessairement à une année civile. Les conditions régissant ce congé sont les suivantes :

- (a) la rémunération des employé-e-s qui l'obtiennent sera réduite et répartie sur l'année pour tenir compte de la réduction du temps de travail;
- (b) les régimes de retraite et d'avantages sociaux, ainsi que les primes ou les cotisations, demeurent les mêmes qu'avant l'approbation du congé;
- (c) la protection en matière de pension et d'avantages sociaux pendant la période de congé non payé demeure la même qu'avant l'approbation du congé et l'employé-e doit verser sa part de cotisations aux régimes de pension et d'avantages sociaux. Aucun crédit de congé annuel ou de congé de maladie ne sera acquis pendant la période de congé non payé;

(d) des modifications à une entente de congé approuvée ne peuvent être apportées que dans des circonstances rares et imprévues, et avec un préavis de 30 jours à l'employé-e;

(e) les modifications des modalités de congé demandées par l'employé-e doivent se faire dans le cadre de l'entente d'étalement du revenu sur douze (12) mois approuvée à l'origine et ne modifient pas les modalités initiales de l'entente au-delà des dates de congé (la durée demeure la même);

(f) les modifications des modalités de congé demandées par l'employé-e doivent être communiquées par écrit, avec un avis d'au moins 30 jours avant le début de l'étalement du revenu;

(g) cette période de congé non payé ne sera pas prolongée par d'autres périodes de congé payé ou non payé;

(h) les employé-e-s peuvent demander un congé avec étalement du revenu une fois tous les trois (3) ans;

(i) la demande de congé avec étalement du revenu figure à l'annexe D.

ARTICLE 62 : SANTÉ MENTALE

62.01 Les parties conviennent qu'un milieu de travail qui est sain sur le plan psychologique est un objectif souhaitable tant pour l'employeur que pour ses employé-e-s.

Les parties s'engagent à sensibiliser les gens aux questions de santé mentale. La sensibilisation est une étape clé pour mettre fin aux préjugés associés à la souffrance qui découle d'une maladie mentale et pour créer un environnement de travail sûr et confortable pour tout le monde.

Compte tenu de ce qui précède, les parties conviennent de travailler ensemble jusqu'à l'échéance de la convention dans l'espoir de sensibiliser les gestionnaires et les employé-e-s aux questions de santé mentale et aux effets de ces dernières sur le milieu de travail.

Signé à Ottawa ce _____ jour de _____ 2021.

UNIFOR

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S
DE LA SÉCURITÉ ET DE LA JUSTICE

ANNEXE « A » : TAUX DE RÉMUNÉRATION

X	En vigueur le 1er mai 2020	
A	En vigueur le 1er mai 2021	2,50 %
B	En vigueur le 1er mai 2022	2,00 %
C	En vigueur le 1er mai 2023	2,00 %

NIVEAU 1

X	36 245	37 332	38 454	39 607	40 796
A	37 151	38 266	39 415	40 597	41 816
B	37 894	39 031	40 204	41 409	42 652
C	38 652	39 811	41 008	42 238	43 505

NIVEAU 2

X	41 075	42 308	43 576	44 884	46 230
A	42 101	43 365	44 666	46 006	47 386
B	42 943	44 233	45 559	46 926	48 333
C	43 802	45 117	46 470	47 865	49 300

NIVEAU 3

X	45 902	47 280	48 696	50 157	51 663
A	47 049	48 462	49 914	51 411	52 955
B	47 990	49 431	50 912	52 439	54 014
C	48 950	50 420	51 930	53 488	55 094

NIVEAU 4

X	50 733	52 255	53 823	55 437	57 009
A	52 001	53 561	55 168	56 823	58 434
B	53 041	54 633	56 272	57 959	59 603
C	54 102	55 725	57 397	59 118	60 795

NIVEAU 5

X	57 492	59 218	60 994	62 823	64 712
A	58 929	60 699	62 519	64 394	66 330
B	60 107	61 913	63 769	65 682	67 656
C	61 310	63 151	65 045	66 995	69 010

NIVEAU 6

X	64 255	66 183	68 169	70 215	72 320
A	65 861	67 838	69 873	71 970	74 128
B	67 179	69 195	71 271	73 410	75 611
C	68 522	70 579	72 696	74 878	77 123

NIVEAU 7

X	71 016	73 144	75 338	77 599	79 930
A	72 792	74 973	77 222	79 539	81 928
B	74 247	76 472	78 766	81 130	83 567
C	75 732	78 002	80 341	82 753	85 238

NIVEAU 8

X	77 776	80 108	82 513	84 988	87 539
A	79 721	82 111	84 576	87 112	89 727
B	81 315	83 753	86 267	88 855	91 522
C	82 941	85 428	87 993	90 632	93 352

NIVEAU 9

X	84 537	87 073	89 685	92 375	95 148
A	86 651	89 249	91 928	94 684	97 527
B	88 384	91 034	93 766	96 578	99 477
C	90 152	92 855	95 642	98 510	101 467

NIVEAU 10

X	91 296	94 037	96 858	99 762	102 754
A	93 579	96 388	99 279	102 257	105 323
B	95 450	98 315	101 265	104 302	107 429
C	97 359	100 282	103 290	106 388	109 578

NIVEAU 11

X	99 988	102 990	106 079	109 261	112 536
A	102 488	105 564	108 731	111 992	115 349
B	104 538	107 676	110 905	114 232	117 656
C	106 628	109 829	113 124	116 517	120 010

NIVEAU 12

X	108 682	111 942	115 301	118 760	122 320
A	111 399	114 740	118 183	121 729	125 378
B	113 627	117 035	120 547	124 164	127 886
C	115 900	119 376	122 958	126 647	130 443

ANNEXE A-1 - COMPOSITION DES NIVEAUX DU NOUVEAU PLAN DE CLASSIFICATION

NIVEAU	COTATION NUMÉRIQUE
1	jusqu'à 300
2	301 à 350 (50)
3	351 à 400 (50)
4	401 à 450 (50)
5	451 à 520 (70)
6	521 à 590 (70)
7	591 à 660 (70)
8	661 à 730 (70)
9	731 à 800 (70)
10	801 à 870 (70)
11	871 à 960 (90)
12	961 à 1050 (90)

ANNEXE A-2 - RÈGLES DE CONVERSION

A-2.1 Administration de la rémunération des titulaires de postes qui ont été reclassifiés à un niveau dont le taux de rémunération maximal est plus élevé.

Lorsqu'un poste est reclassifié à un niveau dont le taux de rémunération maximal est plus élevé, l'employé-e est rémunéré, à compter de la date d'entrée en vigueur de cette reclassification, au taux de rémunération le plus rapproché, sans lui être inférieur, du taux de rémunération qu'il touche au regard de son poste principal le jour précédant immédiatement la date d'entrée en vigueur de la reclassification du poste.

Augmentations d'échelon

Lorsque l'employé-e, qui était rémunéré au taux maximal dans l'ancienne échelle des taux, n'est pas rémunéré au taux maximal dans la nouvelle échelle des taux, la date d'entrée en vigueur de l'augmentation d'échelon est par la suite la date d'entrée en vigueur de la reclassification du poste et la période d'augmentation d'échelon est telle que précisée dans la présente convention collective.

- C Lorsque l'employé-e, qui n'était pas rémunéré au taux maximal dans l'ancienne échelle des taux, n'est pas rémunéré au taux maximal dans la nouvelle échelle des taux, la date d'entrée en vigueur de l'augmentation d'échelon est par la suite la même que celle qui était en vigueur avant la reclassification du poste, et la période d'augmentation d'échelon est telle que précisée dans la présente convention collective.

A-2.2 Administration de la rémunération des titulaires de postes qui ont été reclassifiés à un niveau dont le taux de rémunération maximal est moins élevé.

Lorsqu'un poste est reclassifié à un niveau dont le taux de rémunération maximal est moins élevé, l'employé-e bénéficiera du régime applicable au Titulaire actuel seulement, tant que l'employé-e demeurera à ce poste. Cet employé-e continue d'être rémunéré selon l'ancienne échelle des taux applicables à son poste avant la date d'entrée en vigueur de la reclassification de ce poste et il a droit aux augmentations économiques telles que négociées par le syndicat pour les autres employé-e-s dont le niveau de traitement est le même.

Augmentation d'échelon

L'employé-e, à qui s'applique la clause A-2.2, qui n'était pas rémunéré au taux maximal de l'ancienne échelle des taux, a droit de toucher par la suite des augmentations d'échelon à la même date d'augmentation d'échelon qui était en vigueur avant la reclassification de son poste, jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximal de l'ancienne échelle des taux, et la période d'augmentation d'échelon est telle que précisé dans la présente convention collective.

A-2.3 Période de stage à la suite de la reclassification d'un poste

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

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

L'employeur rembourse toute la rémunération, les avantages, l'indemnité de départ et les rajustements, rétroactifs, dans les quarante-cinq (45) jours de la date de signature de la présente convention.

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assumer ses responsabilités en vertu de la Loi ontarienne sur l'équité salariale.

ANNEXE A-3 - ÉQUITÉ SALARIALE

Les parties conviennent que, pour l'application des rajustements d'équité salariale pour tous les employé-e-s, l'employeur :

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

ANNEXE B - RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE - RÈGLEMENT

A GÉNÉRALITÉS

1. Objet

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

2. Demande

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

3. Entente

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

B FORMULE DE PAIEMENT ET CONGÉ

1. La période de congé ne sera pas inférieure à :

- a) trois mois consécutifs, si l'employé-e s'inscrit à temps plein dans un établissement d'enseignement;
- b) six mois consécutifs dans les autres cas.

2. Le congé peut être financé sur une période maximale de six ans.

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

4. Les sommes différées seront envoyées à la banque du SESJ. Ces fonds seront déposés dans un compte spécial et les intérêts courus au cours de la période de versement des fonds seront versés à l'employé-e sur son chèque de paye ordinaire au cours de la période de versement des fonds.

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

6. Le montant de la rémunération différée sera versé à l'employé-e en paiements égaux toutes les deux semaines durant la période de congé. La période de congé doit se terminer avant la fin de la première année d'imposition qui commence

après la période de versements des fonds. La période de congé ne peut donc dépasser 23 mois.

7. Au cours de la période de congé, tous les intérêts courus sur la rémunération différée seront inclus dans le versement toutes les deux semaines à l'employé-e.
8. Retenues obligatoires en conformité avec la Loi de l'impôt sur le revenu.
 - a) Durant la période de versement des fonds :
 - i) prélèvement d'impôt sur la rémunération nette après la portion différée;
 - ii) primes d'AE sur la rémunération brute régulière;
 - iii) primes du RPC sur la rémunération nette après la portion différée.
 - b) Durant la période de congé :
 - i) prélèvement d'impôt sur la portion différée seulement;
 - ii) primes d'AE – aucune retenue;
 - iii) primes du RPC sur la portion différée seulement.
9. L'employé-e doit retourner au travail pour le compte de l'employeur immédiatement après la période de congé pour une période au moins équivalente à la période du congé.

C AVANTAGES

1. Au cours de la période de versement des fonds, tous les avantages reliés au salaire seront structurés conformément à la rémunération brute (sauf la portion différée).
2. Les avantages de l'employé-e sont maintenus pendant la période de congé; l'employé-e sera toutefois responsable de sa portion et de celle de l'employeur. Ces avantages seront aussi fondés sur la rémunération brute.
3. La période de congé ne comptera pas dans le calcul du service continu, et l'employé-e n'acquiert aucun congé durant cette période.
4. L'employé-e qui le souhaite peut choisir de faire inclure le congé dans la période de service ouvrant droit à pension. L'employé-e qui retient cette option verse ses contributions au régime de pension de l'AFPC ainsi que celles de l'employeur, pendant la période de congé.

D RETRAIT DU RÉGIME

1. L'employé-e peut se retirer du régime à tout moment avant le début du congé.
2. Dans les 60 jours de la date de son retrait du régime, l'employé-e touchera un montant forfaitaire égal aux sommes d'argent différées, moins les retenues obligatoires, plus tous les intérêts courus et non reçus.
3. Advenant que l'employé-e qui participe au régime décède, toute somme d'argent accumulée, plus les intérêts courus et non reçus, seront versés à sa succession.

E AUTRES

L'employeur accepte d'aider les employé-e-s à adapter le régime à leurs besoins.

F LOI DE L'IMPÔT SUR LE REVENU (LIR)

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

G ENTENTE ÉCRITE

Entente sur le régime de rémunération différée

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

1. La période de versement des fonds de mon congé débutera à la première paye de mois/année pour se terminer à la dernière paye de mois/année.
2. Je conviens que, pendant la période du régime, toutes les heures supplémentaires que j'effectuerai me seront rémunérées sous forme de congé payé pendant l'année d'acquisition, plutôt qu'en espèces. Je pourrais également demander qu'une partie de mes heures supplémentaires soient payées en espèces et cette demande ne me sera pas refusée sans motif raisonnable.
3. J'accepte que soit différé _____ % de ma rémunération au cours de la période du régime.
4. J'accepte de commencer ma période de congé avec rémunération différée le _____ et de retourner au travail le _____.
5. J'accepte de toucher les sommes différées en montants égaux toutes les deux semaines, y compris les intérêts courus, au cours de la période susmentionnée.
6. J'accepte de toucher les intérêts sur la portion différée de ma rémunération au cours de la période de versement des fonds.

Date

Employé-e

Date

Employeur

ANNEXE C – PROTOCOLE D'ENTENTE AU SUJET DES AVANTAGES À L'INTENTION DES RETRAITÉS

DURABILITÉ

Les parties conviennent de se rencontrer au terme des négociations en vue de discuter la durabilité des dispositions courantes régissant les avantages à l'intention des retraités.

DÉCLARATION DE CONFIANCE

L'employeur convient que, au terme des négociations, il rédigera une Déclaration de confiance couvrant les dispositions courantes régissant les avantages à l'intention des retraités. Le document sera remis au syndicat pour fin d'examen; à défaut d'un accord au sujet du document, la question pourra être jugée en application des dispositions d'arbitrage de la convention collective. La compétence de l'arbitre se limite à s'assurer que la déclaration est conforme avec les dispositions courantes régissant les avantages à l'intention des retraités.

DÉCISION EN SUSPENS

Nonobstant toute autre entente ci-incluse, relativement aux avantages à l'intention des retraités, les parties conviennent de se rencontrer au terme de l'émission de la décision de l'arbitre Manwaring au sujet de la disposition du grief du Syndicat des employés de l'Alliance (SEA) concernant la possession de certains fonds attribués aux avantages à l'intention des retraités aux termes de la convention collective entre le SEA et l'employeur.

Date

Employé-e

Date

Employeur

ANNEXE D - DEMANDE DE CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DU REVENU

J'ai lu et j'accepte les conditions de l'entente de congé avec étalement du revenu décrites dans ma convention collective. Les conditions particulières suivantes s'appliquent :

1. La période de 12 mois de participation à l'entente de congé avec étalement du revenu commence à la première paye de (_____) (mois/année) et se termine à la dernière paye de (_____) (mois/année).
2. J'accepte de commencer ma période de congé non payé le (_____) (date) et de retourner au travail le (_____) (date) pour une période totale de _____ semaines consécutives. Je conviens que cette période de congé non payé ne sera pas prolongée par d'autres périodes de congé payé ou non payé.
3. J'accepte que mon salaire annuel soit réduit du montant de la période de congé définie au point 2 et que ce montant réduit soit étalé en moyenne sur la même période de 12 mois que celle définie au point 1.
4. J'accepte de respecter l'engagement de la période de 12 mois. S'il arrivait que je ne prenne pas la totalité des 12 mois de congé ou que je ne retourne pas au travail à la date précisée au point 2, j'accepte que le salaire reçu pendant la période puisse avoir été surpayé ou sous-payé et que les rajustements de salaire nécessaires soient effectués.
5. J'accepte de soumettre cette demande d'approbation au moins 90 jours avant le début de la période définie au point 1.

Date

Employé-e

Date

Employeur