

LISTE « A » -- CONVENTION COLLECTIVE PROPOSÉE PAR L'AJJ

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

- 1.01 L'employeur reconnaît l'AJJ comme étant l'agent négociateur exclusif de tous les employés de la catégorie LA, selon la définition donnée dans la Partie 1 de la Gazette du Canada du 27 mars 1999, qui ont le Conseil du Trésor comme employeur et qui ne sont pas exclus de la négociation collective par la loi ou par une décision du Conseil **[selon l'AJJ, il y a accord]**

ARTICLE 2 - APPLICATION DE LA CONVENTION ET DES TEXTES OFFICIELS

- 2.01 Les versions française et anglaise de la présente convention font toutes deux foi. **[Convenu, employeur 3.01]**
- 2.02 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'AJJ, aux employés et à l'employeur.
- 2.03 Dans la présente convention collective, lorsque le terme « juriste » est utilisé, il comprend tous les employés visés par la présente convention collective.

ARTICLE 3 - AUCUNE DÉROGATION AUX DROITS, PRIVILÈGES OU AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS

- 3.01 Rien dans la présente convention collective ne sera interprété de manière à retirer ou à déroger aux droits, privilèges ou avantages sociaux dont bénéficient les juristes de l'unité de négociation avant la mise en œuvre de cette première convention collective. Tout juriste ayant droit à de meilleurs avantages sociaux, conditions de travail ou privilèges avant la signature de cette convention collective continuera d'avoir droit à ces avantages sociaux, conditions ou privilèges comme s'ils faisaient partie de la présente convention collective.
- 3.02 Rien dans la présente convention ne peut être interprété comme une diminution ou une restriction des droits constitutionnels ou de tout autre droit d'un employé qui sont accordés explicitement par une loi du Parlement du Canada. **[Convenu, voir employeur 6.01]**

ARTICLE 4 - DÉFINITIONS

4.01 Aux fins de la présente convention, le terme :

- (a) « **emploi continu** », à moins que le texte n'en dispose autrement, s'entend dans le sens que lui donne le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique* à la date de la signature de la présente convention;
- (b) « **taux de rémunération quotidien** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par cinq (5); **[convenu, employeur 2.01(c)]**
- (c) « **jour de repos** », dans le cas d'un d'employé, désigne un jour autre qu'un jour férié désigné payé où l'employé n'est habituellement pas tenu d'accomplir les tâches de son poste pour une raison autre que le fait que cet employé est en congé **[convenu, employeur 2.01(d)]**
- (d) « **jour férié désigné payé** » désigne la période de vingt-quatre (24) heures commençant à 00,01 heure le jour désigné comme un jour férié dans la présente convention **[Convenu, employeur 2.01(e)]**
- (e) « **taux double** » signifie deux (2) fois le taux de rémunération horaire de l'employé
- (f) « **région de l'administration centrale** » s'entend dans le sens que lui donnent les Directives sur les voyages **[convenu, employeur 2.01(h)]**
- (g) « **taux de rémunération horaire** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé à temps plein, divisé par trente-sept et demi (37,5); **[convenu, employeur 2.01(h)]**
- (h) « **mise à pied** » désigne la cessation de l'emploi d'un employé en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction; **[convenu, employeur 2.01(k)]**
- (i) « **congé** » signifie une absence autorisée du travail; **[convenu, employeur 2.01(l)]**
- (j) « **temps et demi** » signifie une fois et demie (1,5) le taux de rémunération de horaire de l'employé;
- (k) « **taux de rémunération annuel** » signifie le taux de rémunération annuel de l'employé divisé par 52.176; **[convenu, employeur 2.01(n)]**
- (l) « **conjoint de fait** » désigne une personne vivant en relation conjugale avec un employé depuis une période continue d'au moins un (1) an, et cela comprend un conjoint du même sexe;

(m) « **heures supplémentaires** » désigne les heures travaillées en plus de la semaine normale de travail de trente-sept heures et demie (37,5);

(n) « **semaine normale de travail** » sera de trente-sept heures et demie (37,5) de travail, du lundi au vendredi;

4.02 Sauf s'il en est disposé autrement dans la présente convention, les expressions utilisées dans la présente convention :

(a) si elles sont définies dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, ont le sens qui leur est donné dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*,

et

(b) si elles sont définies dans la *Loi d'interprétation*, mais ne sont pas définies dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, ont le sens qui leur est donné dans la *Loi d'interprétation*. **[convenu, voir employeur 2.02]**

ARTICLE 5 - DÉDUCTION ET VERSEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES

5.01 L'employeur déduit un montant égal au montant des cotisations de membres (y compris les prélèvements et cotisations syndicales spéciales) de la rémunération de tous les juristes faisant partie de l'unité de négociation.

5.02 L'AJJ informe l'employeur par écrit du montant des cotisations de membres à déduire de la rémunération de chaque juriste faisant partie de l'unité de négociation. **[Convenu, employeur 12.02]**

5.03 Aux fins de l'application de la disposition 5.01, les déductions de la rémunération de chaque juriste commencent à compter du premier jour d'emploi d'un nouvel employé.

5.04 Un juriste qui persuade l'AJJ du bien-fondé de sa revendication, et qui déclare dans un affidavit qu'il ou elle est membre d'un organisme religieux dont la doctrine l'empêche, pour une raison de conscience, de faire des contributions financières à une organisation d'employés, et qu'il ou elle fera des contributions à une organisation caritative enregistrée conformément à la *Loi de l'impôt sur le revenu*, d'un montant égal à celui des cotisations, ne sera pas assujéti au présent article, à condition que l'affidavit soumis par le juriste soit contresigné

par un représentant officiel de l'organisme religieux en cause. L'AJJ transmet cette information à l'employeur. **[Convenu, employeur 12.04]**

- 5.05 Aucune organisation d'employés autre que l'AJJ n'a le droit, selon la définition qu'en donne l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, de faire déduire des cotisations de membres ou d'autres fonds par l'employeur de la rémunération des juristes faisant partie de l'unité de négociation. **[convenu, employeur 12.05]**
- 5.06 Les montants déduits conformément à la disposition 5.01 sont versés à l'AJJ par chèque dans un délai de deux périodes de rémunération après que les déductions sont faites et sont accompagnés de renseignements identifiant chaque juriste et les déductions faites au nom du juriste.
- 5.07 L'employeur accepte de faire des déductions pour d'autres fins sur production de la documentation appropriée conformément à sa pratique antérieure à l'égard d'autres syndicats. **[Convenu, employeur 12.07]**
- 5.08 L'AJJ accepte d'indemniser et d'exonérer l'employeur de toute revendication ou responsabilité découlant de l'application du présent article, à l'exception de toute revendication ou responsabilité découlant d'une erreur commise par l'employeur qui sera limitée au montant des cotisations de membres non versées. **[Convenu, employeur 12.08]**
- 5.09 Lorsqu'il est mutuellement reconnu qu'une erreur a été commise, l'employeur s'emploiera à corriger cette erreur dans un délai de deux (2) périodes de rémunération suivant la reconnaissance de l'erreur. **[Convenu, employeur 12.09]**

ARTICLE 6 - INFORMATION

6.01 L'employeur convient de fournir à l'Association, et ce, à raison d'une fois par trimestre, une liste de tous les employés faisant partie de l'unité de négociation. La liste visée dans la présente devra comprendre le nom, le sexe, le ministère ou organisme employeur, l'unité organisationnelle, l'emplacement géographique, la classification et l'échelon, le salaire annuel, le montant forfaitaire de la rémunération au rendement (le cas échéant), le poste d'attache, tout poste intérimaire que le juriste occupe, y compris un détachement (et toute différence de salaire liée à ce statut), le statut à plein temps ou à temps partiel, l'année de l'admission au barreau, le point de départ de l'ancienneté, les années

de service dans la fonction publique fédérale, la nature du congé (le cas échéant), les employés nouvellement embauchés, les cessations d'emploi et les motifs (p. ex., retraite, démission, décès).

6.02 L'employeur accepte de remettre à chaque employé un exemplaire de la convention collective et toute modification de celle-ci. **[Convenu, employeur 9.02]**

6.03 Sur demande par écrit d'un employé, l'employeur rend disponibles à une date mutuellement satisfaisante les ententes du Conseil national mixte qui ont une incidence directe sur les conditions de travail de l'employé qui présente la demande. Aux fins de la satisfaction des obligations de l'employeur en vertu de la présente disposition, il se peut que les employés obtiennent un accès électronique aux ententes. **[Convenu, employeur 9.03]**

6.04 L'employeur fournit à l'Association, au moins une fois par mois, une liste de tous les changements apportés aux postes exclus actuellement, y compris de tout poste qui ne sera plus exclu et tout poste dont l'exclusion a été proposée. Cette information comprend la justification de toute proposition d'exclusion, le numéro de poste et les noms des titulaires de ces postes, le ministère ou l'organisme employeur et l'unité organisationnelle, ainsi que l'emplacement géographique du juriste.

ARTICLE 7 - LIMITATION DES DROITS DE L'EMPLOYEUR

7.01 L'employeur agit raisonnablement, équitablement et de bonne foi dans l'exercice de ses droits de gestion et de son pouvoir discrétionnaire, et dans l'administration de la présente convention collective.

ARTICLE 8 - REPRÉSENTANTS DE L'AJJ

8.01 L'employeur reconnaît le droit de l'Association de nommer des employés représentants.

8.02 L'Association avise l'employeur promptement et par écrit des noms et des compétences de ses représentants.

8.03 L'employeur accorde un congé avec solde à un employé pour lui permettre de s'acquitter de ses fonctions en qualité de représentant dans les locaux de l'employeur.

ARTICLE 9 - UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

Accès par un représentant de l'Association

9.01 Un représentant nommé par l'Association peut se voir autoriser l'accès aux locaux de l'employeur pour participer à une activité déclarée de l'Association et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Cela comprend les représentants nommés par l'AJJ aux termes de l'article 8 et d'autres représentants, y compris des conseillers juridiques ou agents dont les services ont été retenus par l'AJJ. L'AJJ donne à l'employeur un avis écrit concernant ces autres représentants. L'autorisation d'entrer dans les locaux doit, dans chaque cas, être obtenue de l'employeur. Cette autorisation ne sera pas déraisonnablement refusée.

Tableaux d'affichage

9.02 Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, y compris sur les tableaux d'affichage électroniques là où ils existent, est mis à la disposition de l'AJJ pour l'affichage d'avis officiels dans des endroits pratiques déterminés par l'employeur et par l'Association. Les avis ou autres documents nécessitent l'approbation préalable de l'employeur, à l'exception des avis touchant les affaires de l'AJJ et les activités à caractère social ou récréatif. L'employeur a le droit de refuser l'affichage de toute information qu'il considère contraire à ses intérêts ou aux intérêts de n'importe lequel de ses représentants. **[Convenu, employeur 10.02]**

Documentation de l'Association

9.03 L'employeur met à la disposition de l'AJJ des endroits précis dans ses locaux pour l'affichage de quantités raisonnables de documentation de l'Association. **[Convenu, employeur 10.03]**

ARTICLE 10 - CONGÉ POUR AFFAIRES DE L'AJJ OU D'AUTRES ACTIVITÉS EN VERTU DE LA *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « LRTFP »)

Audiences de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Plaintes portées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « CRTFP »)

10.01 Dans les cas de plaintes portées devant la CRTFP alléguant une violation des articles 157, 186(1)(a), 186 (1)(b), 186 (2)(a)(i),

186(2)(b), 187 ou 189 de la LRTFP, l'employeur accorde un congé avec solde :

- (a) à l'employé qui porte plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique,
et
- (b) à l'employé qui agit au nom d'un employé qui porte plainte ou qui agit au nom de l'Association qui porte plainte.

Demandes d'accréditation, représentations et interventions relatives à des demandes d'accréditation

Employé convoqué comme témoin

10.02 L'employé accorde un congé avec solde :

- (a) à l'employé convoqué comme témoin par la CRTFP,
et
- (b) à l'employé convoqué comme témoin par un employé ou l'Association.

Audiences du Conseil d'arbitrage, d'une Commission de l'intérêt public et en vertu d'un mode alternatif de règlement des différends

10.03 L'employeur accorde un congé avec solde à l'employé qui représente l'Association devant un conseil d'arbitrage, une Commission de l'intérêt public ou qui participe à un processus alternatif de règlement des différends.

Employé convoqué comme témoin

10.04 L'employeur accorde un congé avec solde à l'employé convoqué comme témoin par un conseil d'arbitrage, par une Commission de l'intérêt public ou dans le cadre d'un processus alternatif de règlement des différends, et un congé avec solde à l'employé convoqué comme témoin par l'Association.

Décision

(1) Employé qui est partie

10.05 L'employeur accorde un congé avec solde à l'employé qui est partie.

(2) Employé qui agit comme représentant

10.06 L'employeur accorde un congé avec solde au représentant d'un employé qui est partie.

(3) Employé convoqué comme témoin

10.07 L'employeur accorde un congé avec solde au témoin convoqué par un employé qui est partie.

Réunions pendant le processus de règlement des griefs

(1) Employé qui présente un grief

10.08 L'employeur accorde à l'employé,

- (a) dans le cas où l'employeur convoque une réunion avec l'employé qui a présenté le grief, un congé avec solde lorsque la réunion se tient dans la région de l'administration centrale dudit employé et le statut « en fonction » lorsque la réunion se tient à l'extérieur de l'administration centrale dudit employé;

et

- (b) dans le cas où l'employé qui a présenté un grief souhaite rencontrer l'employeur, un congé avec solde à l'employé.

(2) Employé qui agit comme représentant

10.09 Dans le cas où l'employé souhaite représenter, à une réunion avec l'employeur, un employé qui a présenté un grief, l'employeur accorde un congé avec solde au représentant.

(3) Enquêtes sur un grief

10.10 Dans le cas où l'employé a demandé à être représenté par l'Association, ou est tenu de se faire représenter, relativement à la présentation d'un grief et où l'employé agissant au nom de l'Association souhaite discuter du grief avec cet employé, l'employé et le représentant de l'employé bénéficient d'un congé avec solde raisonnable à cette fin.

Réunions de négociations contractuelles

- 10.11 L'employeur accorde un congé avec solde à l'employé siégeant au comité de négociation de l'AJJ pour qu'il puisse assister à des réunions de négociations contractuelles au nom de l'Association.

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

- 10.12 L'employeur accorde un congé avec solde à l'employé pour qu'il puisse assister aux réunions préparatoires des négociations contractuelles.

Réunions entre l'Association et la direction

- 10.13 L'employeur accorde un congé avec solde à l'employé qui rencontre la direction au nom de l'Association.

Réunions et congrès du conseil exécutif de l'Association

- 10.14 L'employeur accorde un congé avec solde à l'employé pour qu'il puisse assister à des réunions de l'exécutif et du conseil d'administration de l'Association.

Cours de formation des représentants

- 10.15 L'employeur accorde un congé avec solde aux employés nommés représentants par l'Association pour qu'ils suivent une formation parrainée par l'Association portant sur les fonctions de représentant. Ce congé ne sera pas refusé pour des motifs déraisonnables.
- 10.16 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé avec solde aux employés nommés représentants par l'Association pour qu'ils assistent à des séances de formation concernant les relations employeur-employés parrainées par l'employeur. Ce congé ne sera pas refusé pour des motifs déraisonnables

Congé à temps plein ou partiel pour le président ou les agents de l'AJJ

- 10.17 L'employeur accorde un congé sans solde au président de l'AJJ et à un maximum de deux agents supplémentaires de l'AJJ, à temps plein ou partiel, selon ce qu'aura déterminé l'AJJ. Ce congé ne constitue pas une interruption de service ou de l'emploi continu et il sera comptabilisé pour l'accumulation de périodes service pour toutes les fins en vertu de la présente convention collective, y compris :

- (a) le calcul des crédits de vacances,

- (b) le calcul des crédits de congé de maladie,
- (c) le calcul du droit à une indemnité de cessation d'emploi,
- (d) les prestations et droit à une retraite, sous réserve de ce que dispose la loi applicable,
- (e) le droit à la santé et à l'aide sociale, à des prestations dentaires et à une assurance-vie.

En outre, pour les fins de la détermination de leur salaire à leur retour au travail après le congé, les juristes en congé à temps plein ou partiel aux termes de la présente disposition seront, dans le cas des agents LA-2 et de niveau supérieur, réputés avoir reçu une rémunération au rendement au niveau « satisfait aux attentes » et, dans le cas des agents LA-1, réputés avoir franchi les étapes des augmentations d'échelon et de promotion de niveau LA-1 à LA-2 pendant la période du congé.

Aucun préjudice à l'endroit des juristes en congé en vertu de l'article 10

10.18 Le temps passé en congé en vertu de cet article sera pris en compte dans le calcul du droit à des vacances, à des congés de maladie, ne constituera pas une interruption de service ou de l'emploi continu, et sera comptabilisé en vue de l'accumulation de périodes de service, à toutes les fins en vertu de la présente convention collective, y compris :

- (a) le calcul des crédits de vacances,
- (b) le calcul des crédits de congé de maladie,
- (c) le calcul du droit à une indemnité de cessation d'emploi,
- (d) les prestations et droit à une retraite, sous réserve de ce que dispose la loi applicable.
- (e) le droit à la santé et à l'aide sociale, à des prestations dentaires et à une assurance-vie.

ARTICLE 11 - PROCÉDURE AVANT LE GRIEF, LORS DU GRIEF ET PROCÉDURE D'ARBITRAGE

11.01 Dans les cas d'allégation de mauvaise interprétation ou de mauvaise application d'accords conclus par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique à propos d'éléments pouvant être inclus dans une convention collective et auxquels les parties au présent accord ont souscrit, la procédure de règlement des griefs se fera conformément à l'article 15.0 des règlements du CNM. **[Convenu, employeur 24.01]**

- 11.02 Les parties reconnaissent la valeur des discussions informelles entre les employés et leurs superviseurs afin qu'il soit possible de régler les problèmes sans recours à un grief en bonne et due forme. Lorsque les parties conviennent par écrit de se prévaloir d'un système informel de gestion des conflits conformément à l'article 207 de la *LRTFP*, les limites de temps fixées dans l'article 11, Procédure de règlement des griefs, et dans la *LRTFP*, sont suspendues jusqu'à ce que l'une ou l'autre partie remette un avis en sens contraire à l'autre.
- 11.03 L'employeur accepte, sur demande, de mettre toute la documentation relative au grief à la disposition de la personne ou des personnes prenant la décision qui fait l'objet du grief.
- 11.04 Lorsqu'on détermine le délai dans lequel toute mesure doit être prise de la manière prévue dans cette procédure, les samedis, les dimanches et les jours désignés comme jours fériés seront exclus. **[Convenu, employeur 24.03]**
- 11.05 Outre le pouvoir de la Commission des relations de travail dans la fonction publique de prolonger un délai en vertu de l'article 61 du Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, les délais fixés dans cette procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'employeur et l'employé et, le cas échéant, le représentant de l'Association. Un grief peut être rejeté pour le motif que le délai prévu dans le présent article n'a pas été respecté seulement si le grief a été rejeté au palier inférieur pour ce motif.
- 11.06 Lorsque les dispositions des articles 11.08, 11.25 ou 11.37 ne peuvent être respectées et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour du cachet de la poste et il est réputé avoir été reçu par l'employeur le jour où il est livré au bureau compétent du ministère ou de l'organisme concerné. De même, l'employeur est réputé avoir fourni une réponse à tout palier le jour où la lettre contenant la réponse porte le cachet de la poste, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à compter de la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse apparaissant sur le formulaire de grief. **[Convenu, employeur 24.05]**
- 11.07 Un grief n'est pas réputé être invalide pour le seul motif qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'employeur. Le formulaire de grief fourni par l'employeur doit être conforme aux règlements de la *LRTFP*. **[accord sur la première phrase, employeur 24.06]**

GRIEFS INDIVIDUELS

11.08 L'employé qui souhaite présenter un grief à tout palier prévu dans la procédure de règlement des griefs transmet son grief à son superviseur immédiat ou à l'agent local responsable qui, doit immédiatement :

- (a) acheminer le grief au représentant de l'employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié,

et
- (b) remettre à l'employé un reçu indiquant la date à laquelle il a reçu le grief, et fournit le même avis à l'AJJ.

[Convenu, employeur 24.07, à l'exception de « et fournit le même avis à l'AJJ. »]

Présentation d'un grief individuel

11.09 (1) Sous réserve des paragraphes (2) à (7), l'employé a le droit de présenter un grief individuel s'il s'estime lésé

- (a) par l'interprétation ou l'application, à l'endroit de l'employé
 - (i) d'une disposition d'une loi ou d'un règlement, ou d'une directive ou d'un autre instrument formulé ou émis par l'employeur, qui porte sur les conditions d'emploi, ou
 - (ii) d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;ou
 - (b) par suite de toute occurrence ou question ayant une incidence sur ses conditions d'emploi.
- (2) L'employé ne peut présenter un grief individuel si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- (3) Malgré le paragraphe (2), l'employé ne peut présenter un grief individuel relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.
- (4) L'employé ne peut présenter un grief individuel relativement à l'interprétation ou à l'application, à son égard, d'une disposition d'une

convention collective ou d'une décision d'arbitrage à moins d'obtenir l'autorisation de l'Association et d'être représenté par cette dernière.

- (5) L'employé qui, relativement à toute question, se prévaut de la procédure de traitement des plaintes prévue par une politique de l'employeur ne peut présenter un grief individuel relativement à cette question si la politique stipule expressément que l'employé qui se prévaut de cette procédure ne peut présenter un grief individuel en vertu du présent article.
- (6) L'employé ne peut présenter un grief individuel portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.
- (7) Aux fins du paragraphe (6), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada. **[Convenu, employeur 24.08]**

11.10 La procédure de règlement des griefs comporte trois (3) paliers :

- (a) Palier 1 – premier (1^{er}) palier de la direction;
- (b) Palier 2 – palier intermédiaire
- (c) Dernier palier : le sous-ministre (ou son équivalent) ou son représentant autorisé. **[Convenu, sauf que l'employeur consigne à tort un accord comme étant « un maximum de trois (3) paliers »]**

11.11 Représentants

- (a) L'employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et informe l'AJJ et chaque employé à qui la procédure s'applique de la personne ainsi désignée, de même que du titre de la personne ainsi désignée ainsi que du titre et de l'adresse du superviseur immédiat ou de l'agent local responsable à qui un grief doit être présenté.
- (b) Cette information est communiquée aux employés au moyen d'avis affichés par l'employeur dans des endroits très visibles où ces avis sont le plus susceptibles de retenir l'attention des employés à qui la procédure de règlement des griefs s'applique, ou d'une autre façon qui peut être déterminée par un accord conclu entre l'employeur et l'Association, ou sur ordonnance de la Commission aux termes du paragraphe 65(3) du règlement RRTFP. **[Convenu, employeur 24.10, à l'exception de « sur**

ordonnance de la Commission aux termes du paragraphe 65(3) du règlement RRTFP »]

- 11.12 L'employé peut recevoir une aide de l'Association ou être représenté par elle lorsqu'il présente un grief à tout palier. L'Association a le droit de consulter l'employeur relativement à un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs. **[Convenu, employeur 24.11]**
- 11.13 L'employé peut présenter un grief au premier (1^{er}) palier de la procédure de la façon prescrite à la clause 11.07, au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle l'employé s'estimant lésé a eu connaissance de la prétendue violation ou fausse interprétation, soit de toute occurrence ou question portant atteinte à ses conditions d'emploi ou en a été avisé, le premier en date étant à retenir **[convenu, employeur 24.12]**
- 11.14 L'employé peut présenter successivement son grief à chaque palier supérieur suivant de la procédure de règlement des griefs après le premier (1^{er}), soit :
- (a) dans le cas où la décision ou l'offre de règlement n'est pas satisfaisante pour l'employé, dans les quinze (15) jours suivant la communication par écrit de cette décision ou offre de règlement par l'employeur à l'employé,
 - ou
 - (b) dans le cas où l'employeur n'a pas communiqué une décision à l'employé dans le délai prévu à la clause 11.15, dans les trente (30) jours suivant celui où il a présenté le grief au palier précédent. **[Convenu, employeur 24.13]**
- 11.15 L'employeur répond au grief d'un employé à tout palier de la procédure de règlement des griefs, sauf au dernier palier, dans les quinze (15) jours qui suivent la date de présentation du grief, et dans les trente (30) jours lorsque le grief est présenté au dernier palier. **[Convenu, employeur 24.14]**
- 11.16 Dans le cas où l'employé a été représenté par l'Association dans la présentation de son grief, l'employeur fournit à l'Association une copie de la décision de l'employeur à chaque palier de la procédure de règlement des griefs au même moment où la décision de l'employeur est communiquée à l'employé. **[Convenu, employeur 24.15]**
- 11.17 Dans le cas où un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs, et où le grief ne peut être renvoyé à l'arbitrage, la décision rendue à l'égard du

grief au dernier palier de la procédure de règlement des griefs est finale et exécutoire, et il ne peut pas être pris d'autres mesures en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

[Convenu, employeur 24.16]

11.18 Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité particulier, on peut supprimer un ou l'ensemble des paliers, sauf le dernier, par accord mutuel entre l'employeur et l'employé et, l'Association, le cas échéant. **[Convenu, employeur 24.17]**

11.19 Dans le cas où un grief a trait à la classification, à une rétrogradation ou à un congédiement, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, à l'exception du fait que le grief ne peut être présenté qu'au dernier palier.

11.20 L'employé peut, par avis écrit adressé à son superviseur immédiat ou à l'agent responsable, renoncer à son grief. **[Convenu, employeur 24.19]**

11.21 Il est interdit à toute personne de tenter par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace d'amener un employé à abandonner son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief comme le prévoit la présente convention collective. **[Convenu, employeur 24.21]**

11.22 Renvoi à l'arbitrage

- (1) L'employé peut renvoyer à l'arbitrage un grief individuel qui a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs et qui n'a pas été réglé à la satisfaction de l'employé si le grief porte sur :
 - (a) l'interprétation ou l'application, en ce qui concerne l'employé, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;
 - (b) une mesure disciplinaire donnant lieu à un congédiement, à une rétrogradation, à une suspension ou à une sanction financière;
 - (c) une rétrogradation ou un licenciement en vertu de l'alinéa 12(1)(d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour rendement insatisfaisant ou aux termes de l'alinéa 12(1)(e) de cette *Loi* pour tout autre motif qui n'est pas lié à un manquement à la discipline ou à l'inconduite;

- (d) un déploiement en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* sans le consentement de l'employé dans un cas où le consentement est exigé;
 - (e) si un organisme est désigné aux termes du paragraphe 209(3) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, une rétrogradation ou un licenciement pour tout motif qui n'est pas lié à un manquement à la discipline ou à une inconduite.
- (2) Lorsqu'un grief individuel a été renvoyé à l'arbitrage et qu'une partie au grief soulève une question impliquant l'interprétation ou l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, cette partie doit, conformément à la réglementation, donner avis de la question à la Commission canadienne des droits de la personne.
- (3) La Commission canadienne des droits de la personne a qualité pour agir dans le cadre d'un arbitrage afin de présenter des observations sur une question visée au paragraphe (2).
- (4) Rien dans le paragraphe (1) ci-dessus ne doit être interprété ou appliqué comme permettant le renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel portant sur :
- (a) tout licenciement en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*;
- ou
- (b) tout déploiement en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, autre que le déploiement de l'employé qui a présenté le grief. **[Convenu, employeur 24.22]**

11.23 Avant de renvoyer un grief individuel lié à des questions évoquées à l'alinéa 11.22(1)(a), l'employé doit obtenir l'approbation de l'Association. **[Convenu, employeur 24.23]**

GRIEFS COLLECTIFS

11.24 L'Association peut présenter un grief à tout palier prévu de la procédure de règlement des griefs et doit transmettre ce grief à l'agent responsable qui devra, immédiatement :

- (a) transmettre le grief au représentant de l'employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié,

et

- (b) fournir à l'Association un reçu indiquant la date à laquelle il a reçu le grief. **[Convenu, employeur 24.24]**

11.25 Présentation d'un grief collectif

- (1) L'Association peut présenter à l'employeur un grief collectif au nom des employés faisant partie de l'unité de négociation qui se sentent lésés par l'interprétation ou par l'application, commune en ce qui concerne ces employés, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.
- (2) Pour présenter le grief, l'Association doit d'abord obtenir le consentement de chacun des employés s'estimant lésés dans le formulaire prévu par la réglementation. Le consentement de l'employé ne vaut que pour le grief collectif à l'égard duquel il est demandé.
- (3) Le grief collectif doit concerner les employés dans un seul volet de l'administration publique fédérale.
- (4) L'Association ne peut pas présenter un grief collectif si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- (5) Malgré le paragraphe (4), l'Association ne peut présenter un grief collectif relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.
- (6) Si, relativement à toute question, un employé se prévaut d'une procédure relative aux plaintes établie en vertu d'une politique de l'employeur, l'Association ne peut inclure cet employé parmi les employés au nom desquels elle présente un grief collectif au sujet de cette question si la politique prévoit expressément qu'un employé qui se prévaut de la procédure relative aux plaintes est exclu de la participation à un grief collectif en vertu du présent article.
- (7) L'Association ne peut présenter un grief collectif portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.
- (8) Aux fins du paragraphe (7), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

[Convenu, employeur 24.25]

11.26 La procédure de règlement des griefs comporte trois (3) paliers :

- (a) Palier 1 – premier (1^{er}) palier de gestion;
- (b) Palier 2 – palier intermédiaire
- (c) Dernier palier : le sous-ministre (ou son équivalent) ou son représentant autorisé. **[Convenu, sauf que l'employeur libelle à tort l'entente comme étant « un maximum de trois (3) paliers. »”]**

11.27 L'employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et informe l'Association du titre de la personne ainsi désignée, ainsi que du titre et de l'adresse de l'agent responsable à qui un grief doit être présenté. **[Convenu, employeur 24.27]**

11.28 L'Association a le droit de consulter l'employeur au sujet d'un grief à tout palier de la procédure de règlement des griefs. **[Convenu, employeur 24.28]**

11.29 L'Association peut présenter un grief au premier (1^{er}) palier de la procédure de la manière prescrite à la clause 11.24, au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle les employés s'estimant lésés ont eu connaissance de l'action, de l'omission ou de la situation ayant donné lieu au grief collectif ou en ont été avisés, le premier en date étant à retenir. **[Convenu, employeur 24.29]**

11.30 L'Association peut présenter un grief successivement à chaque palier suivant de la procédure de règlement des griefs après le premier (1^{er}) palier, soit :

- (a) dans le cas où la décision ou l'offre de règlement n'est pas satisfaisante pour l'Association, dans les quinze (15) jours suivant la communication par écrit de cette décision ou offre de règlement par l'employeur à l'Association,

ou

- (b) dans le cas où l'employeur n'a pas communiqué une décision à l'Association dans le délai prévu à la clause 11.31, dans les trente (30) jours suivant celui où elle a présenté le grief au palier précédent. **[Convenu, employeur 24.30]**

11.31 L'employeur répond au grief de l'Association à tout palier de la procédure de règlement des griefs, sauf au dernier palier, dans les

vingt (20) jours suivant la date de présentation du grief, et dans un délai de trente (30) jours lorsque le grief est présenté au dernier palier. **[Convenu, employeur 24.31]**

11.32 Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité particulier, on peut supprimer un ou l'ensemble des paliers, sauf le dernier, par accord entre l'employeur et l'Association. **[Convenu, employeur 24.32]**

11.33 L'Association peut, par avis écrit adressé à l'agent responsable, renoncer à un grief. **[Convenu, employeur 24.23]**

11.34 **Retrait d'un grief collectif**

- (1) L'employé visé par le grief collectif peut, avant le prononcé de la décision définitive à l'égard de celui-ci, aviser l'Association que l'employé ne désire plus y souscrire.
- (2) L'Association fournit aux représentants de l'employeur autorisés à traiter le grief une copie de l'avis reçu aux termes du paragraphe (1) ci-dessus.
- (3) Une fois l'avis reçu par l'Association, celle-ci ne peut plus continuer le grief à l'égard de l'employé. **[Convenu, employeur 24.35]**

11.35 Il est interdit à toute personne de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener l'Association à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention collective. **[Convenu, employeur 24.36]**

11.36 **Renvoi à l'arbitrage**

- (1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure sans avoir obtenu satisfaction, l'Association peut renvoyer le grief collectif à l'arbitrage.
- (2) La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief collectif en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.
- (3) La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée au paragraphe (2). **[Convenu, employeur 24.37]**

GRIEFS DE PRINCIPE

11.37 Tant l'employeur que l'Association peut présenter un grief au palier prescrit de la procédure de règlement des griefs et l'adresser au représentant de l'Association ou de l'employeur, selon le cas, autorisé à traiter le grief. La partie qui reçoit le grief remet à l'autre partie un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu. **[Convenu, employeur 24.38]**

11.38 Présentation d'un grief de principe

- (1) Tant l'employeur que l'Association peut présenter à l'autre un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application de la convention ou de la décision arbitrale relativement à l'un ou l'autre ou à l'unité de négociation de façon générale.
- (2) L'employeur ou l'Association ne peut présenter de grief de principe si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- (3) Malgré le paragraphe (2), l'employeur ou l'Association ne peut présenter de grief de principe relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.
- (4) L'Association ne peut présenter de grief de principe portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.
- (5) Aux fins du paragraphe (4), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada. **[Convenu, employeur 24.39]**

11.39 La procédure de règlement des griefs comporte un maximum de un (1) palier. **[Convenu, employeur 24.40]**

11.40 L'employeur et l'Association désignent un représentant et communiquent l'un à l'autre le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et l'adresse de l'agent local à qui le grief doit être présenté. **[Convenu, employeur 24.41]**

11.41 L'employeur et l'Association peuvent présenter un grief de la manière prescrite à la clause 11.38, au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour après le jour où ils ont eu connaissance de l'action, de l'omission ou

de la situation ayant donné lieu au grief de principe ou en ont été avisés, le premier en date étant à retenir. **[Convenu, employeur 24.42]**

11.42 L'employeur et l'Association répondent au grief dans les quinze (15) jours suivant sa présentation. **[Convenu, employeur 24.43]**

11.43 Tant l'employeur que l'Association, le cas échéant, peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à l'agent responsable. **[Convenu, employeur 24.44]**

11.44 Il est interdit à toute personne de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener l'employeur ou l'Association à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention collective. **[Convenu, employeur 24.45]**

11.45 Renvoi à l'arbitrage

- (1) La partie qui présente un grief de principe peut le renvoyer à l'arbitrage.
- (2) La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief de principe en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.
- (3) La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée dont il est fait mention au paragraphe (2). **[Convenu, employeur 24.46]**

11.46 ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ DES GRIEFS

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

- (a) Sur accord des deux parties, un grief qui a été renvoyé à l'arbitrage peut être traité au moyen de l'arbitrage accéléré avec le consentement des deux parties.
- (b) Une fois que les parties conviennent qu'un grief est traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Association présente à la CRTFP la déclaration de consentement signé par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur.
- (c) Les parties peuvent procéder par voie d'arbitrage accéléré avec ou sans un énoncé conjoint des faits. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé des

faits de la sorte, les parties le soumettent à la CRTFP ou à l'arbitre dans le cadre de l'audition de la cause.

(d) Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.

(e) La CRTFP nomme l'arbitre, qu'elle choisit parmi ses commissaires qui comptent au moins trois (3) années d'expérience à ce titre.

(f) Chaque séance d'arbitrage accélérée se tient à Ottawa, à moins que les parties et la CRTFP ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes est établi conjointement par les parties et la CRTFP, les causes sont inscrites au rôle des causes de la CRTFP.

(g) L'arbitre rend une décision de vive voix qui est consignée et paraphée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix est confirmée par écrit par l'arbitre dans les cinq (5) jours suivant l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties peuvent autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.

(h) La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision à la Cour fédérale.

[Convenu, employeur 24.47]

11.47 Aucune dérogation aux droits en vertu de la *LRTFP* ou de règlements s'y rattachant

Rien dans la présente procédure de règlement des griefs ne déroge de quelque droit de l'AJJ ou des employés que ce soit en vertu de la *LRTFP* ou des règlements s'y rattachant.

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS DE DÉPLACEMENT

12.01 Les heures de travail normales sont de sept heures et demie (7,5) par jour et de trente-sept heures et demie (37,5) par semaine, du lundi au vendredi.

12.02 L'employeur reconnaît la nécessité d'accorder un soutien et une souplesse suffisants en milieu de travail pour permettre aux employés de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. On accordera aux juristes une souplesse raisonnable pendant qu'ils accomplissent leur travail, y compris lors de leur arrivée au milieu de travail et de leur départ. Les conditions des politiques en vigueur de

l'employeur concernant d'autres modalités de travail, y compris, une semaine de travail comprimée, les employés à temps partiel, le partage des tâches, le télétravail, le congé autofinancé, le congé avec étalement du revenu et le congé de transition à la retraite, demeureront en vigueur à moins qu'elles ne soient modifiées par accord mutuel de l'employeur et de l'AJJ. Il est convenu que l'employeur ne refuse pas déraisonnablement la demande d'accès d'un juriste à ces autres modalités de travail.

- 12.03 L'employé se voit accorder deux (2) jours de repos consécutifs pendant chaque période de sept jours, à moins que les nécessités du service ne le permettent pas.
- 12.04 Lorsqu'un employé travail plus que les heures hebdomadaires normales de travail, l'employé est rémunéré au taux d'une fois et demie (1,5) le taux de rémunération horaire de l'employé pour chaque heure supplémentaire travaillée.
- 12.05 Lorsqu'on demande à un employé de travailler pendant un jour normal de repos, il est rémunéré comme suit :
- (a) temps et demi (1,5) pour chaque heure travaillée le premier jour de repos;
 - (b) temps double (2) pour chaque heure travaillée pendant son deuxième (2) jour de repos, à condition que l'employé ait également travaillé le premier (1^{er}) jour de repos. « Deuxième (2^e) jour de repos » désigne le deuxième (2^e) jour d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.
 - (c) tous les calculs des heures supplémentaires sont fondés sur chaque période complétée de quinze (15 minutes).
- 12.06 Sur demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, l'indemnité acquise en vertu du présent article peut être transformée en congé compensatoire au taux majoré applicable prévu au présent article. Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant seront rémunérés au taux de rémunération quotidien de l'employé au 30 septembre.
- 12.07 L'employeur s'efforcera de verser la rémunération des heures supplémentaires gagnées aux termes du présent article dans les six (6) semaines suivant la fin de la période de rémunération dans laquelle le relevé des heures supplémentaires a été soumis.

12.08 Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, l'employé peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours, à condition que, au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, l'employé travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions de la présente clause, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé et l'employeur. Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, ledit employé bénéficie de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas être non plus réputée retirer à l'employeur le droit d'établir toute durée du travail permise dans la présente convention.

12.09 À l'égard des employés auxquels s'appliquent les dispositions de la clause 12.08, il faut convertir en heures les dispositions de la convention collective libellées en termes de jours, en fonction d'une durée de travail journalière de sept virgule cinq (7,5) heures. Pour plus de certitude, les dispositions suivantes doivent être administrées comme suit :

- L'alinéa 4.01(b) « taux de rémunération quotidien » - ne s'applique pas.
- Un jour férié désigné payé représente sept virgule cinq (7,5) heures seulement.
- La rémunération pour un employé qui a un jour de repos doit être calculée à tarif et demi (1,5), sauf que le tarif double (2) doit être accordé pour chacune des heures de travail effectuées le second de deux (2) jours de repos consécutifs, à la condition que le travail ait été effectué le premier (1^{er}) jour de repos.
- Les montants des vacances payées et des congés de maladie sont convertis de jours en heures, un jour étant équivalent à 7,5 heures.

12.10 (a) L'employé tenu de se déplacer en dehors de la région de l'administration centrale en service commandé part au moment et par le moyen de transport déterminés par l'employeur et est rémunéré pour son temps de déplacement conformément aux clauses 12.11 et

12.12. Le temps de déplacement comprend le temps obligatoirement passé à chaque arrêt en cours de route, à condition que ces arrêts ne s'étendent pas à toute nuit prévue passée à cet endroit.

(b) Aux termes de l'alinéa a), lorsque l'employé utilise les transports en commun et, qu'à cause d'un retard imprévisible ou inévitable, il est obligé de passer une nuit imprévue dans un logement, le temps de déplacement comprend nécessairement le temps des arrêts en cours de route de même que le temps requis pour arriver à ce logement.

12.11 Aux fins des clauses 12.10 et 12.12, le temps de déplacement pour lequel l'employé est rémunéré est le suivant :

a) Lorsqu'il utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'employeur.

b) Lorsqu'il utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'employeur, nécessaire à l'employé pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail.

c) Lorsque l'employé demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il aurait touchée selon les instructions initiales de l'employeur.

12.12 Lorsque l'employé est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux clauses 12.10 et 12.11 :

(a) Un jour de travail normal pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, il touche sa rémunération quotidienne normale;

(b) Un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, il touche :

(i) sa rémunération habituelle pour la journée pour une période combinée de voyage et de travail ne dépassant pas sept virgule cinq (7,5) heures et

(ii) au taux de temps et demi (1,5) pour tout temps de voyage supplémentaire en excédent d'une période mixte de déplacement et de travail de sept virgule cinq (7,5) heures, mais le paiement maximal versé pour ce temps ne doit pas dépasser, un jour donné, douze heures (12) de rémunération calculées au taux ordinaire.

(c) un jour de repos ou un jour désigné férié, l'employé est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures au taux horaire.

(d) Tous les calculs relatifs au temps de déplacement se fondent sur chaque période complète de quinze (15) minutes.

12.13 Il n'est versé aucune rémunération pour le temps de déplacement pris pour se rendre à des cours, séances de formation, conférences et séminaires auxquels un employé est envoyé à des fins de promotion professionnelle, à moins qu'il ne soit obligé par l'employeur à y assister.

12.14 Sur demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, l'indemnité acquise au titre du temps de déplacement peut être transformée en congé compensatoire au taux majoré applicable prévu au présent article. Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant seront rémunérés au taux de rémunération quotidien de l'employé au 30 septembre.

12.15 Dans le cas où l'employeur a convenu de faire des paiements en espèces au titre du temps de déplacement, l'employeur s'efforcera de verser la rémunération dans les six (6) semaines suivant la fin de la période de rémunération dans laquelle le relevé du temps de déplacement a été soumis.

12.16 (a) L'employé qui est tenu de se rendre à l'extérieur de la région de l'administration centrale en service commandé, au sens donné par l'employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits dans un exercice financier a droit à un (1) jour de congé avec solde. De plus, l'employé a droit à un jour (1) de congé avec solde supplémentaire pour chaque période additionnelle de vingt (20) nuits passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.

(b) Le nombre total de jours de congé avec solde qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'un exercice financier et est acquis à titre de congé compensateur avec solde.

(c) Ce congé avec solde est réputé être un congé compensatoire et il est assujetti à la clause 12.14.

(d) Les dispositions de la présente clause ne s'appliquent pas à l'employé qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des

conférences et à des séminaires, à moins que l'employé ne soit tenu d'y assister par l'employeur.

ARTICLE 13 - VACANCES PAYÉES

13.01 La période de référence pour congé annuel s'étend du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement. **[Convenu, employeur 17.01]**

13.02 Les juristes accumulent des crédits de vacances mensuels et ont droit à des vacances payées conformément au régime suivant de vacances annuelles : 1,25 jour par mois pour les 3 premières années d'emploi au gouvernement fédéral, ou de pratique à titre de juriste, le montant le plus élevé étant retenu, 1 et 11/24^e jour par mois après trois ans, 1 et 2/3 jours après cinq ans, 2 et 1/12^e jours après dix ans, 2,5 jours par mois après 20 ans.

13.03 Aux fins de la clause 13.02, « années de service » désigne toutes les périodes d'emploi dans la fonction publique, qu'elles soient continues ou discontinues, sauf lorsqu'une personne, bénéficie ou a bénéficié, à son départ de la fonction publique, d'une indemnité de cessation d'emploi, d'un congé de retraite ou d'une indemnité en tenant lieu. Cependant, l'exception mentionnée ci-dessus ne s'applique pas à un employé qui bénéficie d'une indemnité de cessation d'emploi au moment de la mise à pied et qui est nommé de nouveau à un poste au sein de la fonction publique dans un délai d'un an suivant la date de sa mise à pied.

NOTA : besoin de clarification sur la clause 17.03(b) proposé par l'employeur; l'AJJ réserve ses droits à cet égard.

13.04 L'employé a droit à des vacances payées selon les crédits qu'il a acquis; toutefois, l'employé qui justifie d'au moins six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier de crédits anticipés équivalant aux crédits prévus pour l'année où il prendra des vacances.

13.05 L'employeur fait tout son possible pour accorder des vacances payées à l'employé dont la durée et le moment sont conformes aux vœux de l'employé.

13.06 Si, au cours d'une période quelconque de vacances payées avec solde, un employé se voit accorder :

- (a) un congé de décès, ou
- (b) un congé avec solde pour cause de maladie dans la proche famille, ou

- (c) un congé de maladie, ou
- (d) un congé pour fonctions judiciaires,

la période de vacances ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de vacances si l'employé le demande ou réinscrite pour utilisation ultérieure.

Report et liquidation des vacances

13.07 Un juriste a le droit de prendre des vacances dans l'année où il les a gagnées. Toutefois, dans le cas où un juriste n'a pas pris toutes les vacances qui lui sont créditées, la portion inutilisée du crédit de vacances sera reportée. Si un juriste a accumulé plus de 35 jours de crédits de vacances inutilisés au 31 mars de tout exercice financier, l'employeur peut obliger le juriste à ramener les crédits de vacances à un maximum de 35 jours, à condition que l'employeur n'oblige pas le juriste à réduire de plus de 5 jours ses crédits de vacances en sus des 35 jours dans n'importe quelle année donnée. Dans ces circonstances, le juriste peut choisir de réduire ses crédits de vacances à un maximum de 35 jours en acceptant un paiement intégral des jours de vacances excédentaires ou en prenant la partie excédentaire sous forme de vacances, ou au moyen d'une combinaison des deux.

Congé lorsque l'emploi se termine

13.08 Lorsque l'employé décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre de jours de vacances acquis mais non utilisés portés à son crédit par le taux de rémunération quotidien applicable à la classification autorisée de l'employé immédiatement avant la cessation de son emploi.

Crédits de vacances aux fins de l'indemnité de cessation d'emploi

13.09 Lorsque l'employé le demande, l'employeur accorde à l'employé les crédits de vacances non utilisés avant la cessation de l'emploi si cela lui permet, aux fins de l'indemnité de cessation d'emploi, de terminer sa première (1^{re}) année d'emploi continu dans le cas d'un licenciement et sa dixième (10^e) année d'emploi continu dans le cas d'une démission. **[Convenu, employeur 17.13]**

13.10 À compter de la date de la signature de la présente convention collective, les juristes ont droit une seule fois à un crédit de quinze heures supplémentaires, en plus des vingt-deux heures et demie (22,5) de vacances payées créditées avant la présente convention collective.

ARTICLE 14 - JOURS FÉRIÉS PAYÉS

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

- (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) la fête du travail.
- (g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces.
- (h) le jour du Souvenir,
- (i) le jour de Noël
- (j) le lendemain de Noël,
- (k) un autre jour chaque année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu au niveau provincial ou municipal comme jour de fête dans la région où l'employé travaille; dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour de fête provincial ou municipal additionnel n'existe pas, le premier (1^{er}) lundi d'août, et
- (l) un autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

[Convenu, à l'exception de (k), voir employeur 16.01]

14.02 L'employé qui est absent en congé sans solde à la fois son jour de travail qui précède et son jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf

dans le cas de l'employé qui bénéficie d'un congé sans solde en vertu de l'article 10, Congé avec ou sans solde pour des activités de l'Association ou d'autres activités en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. **[Convenu, employeur 16.02]**

14.03 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé en vertu de la clause 14.01 coïncide avec le jour de repos de l'employé, le jour férié est reporté au premier (1^{er}) jour de travail normal de l'employé qui suit le jour de repos de ce dernier. **[Convenu, employeur 16.03]**

14.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions de la clause 16.03 :

(a) le travail exécuté par l'employé le jour qui aurait normalement été férié est considéré comme travail exécuté un jour de repos, et

(b) le travail accompli par l'employé le jour qui tient lieu de jour férié est considéré comme travail accompli un jour férié. **[Convenu, employeur 16.04]**

14.05 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé en vertu de la clause 14.01 coïncide avec les vacances de l'employé, le jour férié est reporté au premier (1^{er}) jour de travail normal de l'employé qui suit ses vacances.

14.06 Lorsqu'un jour férié désigné payé pour un employé coïncide avec un jour de congé avec solde ou est déplacé par suite de l'application de la clause 14.03, le jour férié désigné payé n'est pas compté comme un jour de congé. **[Convenu, employeur 16.06]**

14.07 (a) Lorsque l'employé est tenu de travailler un jour férié payé, il touche, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé le jour férié payé, la rémunération de toutes les heures qu'il effectue le jour férié à un taux égal à une fois et demie (1,5) son taux de rémunération horaire.

(b) Lorsque l'employé travaille un jour férié qui n'est pas un jour de travail de son horaire, accolé à un jour de repos pendant lequel il a également travaillé et pour lequel il touche une rémunération d'heures supplémentaires conformément aux dispositions de l'article 12, il touche, en sus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé le jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.

ARTICLE 15 - ALLOCATIONS ET DÉPENSES

- 15.01 Toutes les allocations et tous les remboursements de dépenses applicables aux membres de l'unité de négociation et, en vigueur à compter de la date de l'accréditation de l'AJJ comme agent négociateur, demeureront en vigueur.
- 15.02 Sans limiter quelque remboursement plus élevé que ce soit prévu à l'article 15.01 ci-dessus, lorsqu'une tenue pour le tribunal est nécessaire régulièrement afin qu'un juriste puisse s'acquitter de ses fonctions, un juriste aura le droit d'être remboursé pour le coût de l'obtention ou du remplacement d'un ensemble complet de vêtements pour le tribunal d'un coût qui ne dépassera pas 1 200 \$. Les articles de remplacement seront remboursés dans les cas où les articles courants ne sont plus utilisables. Il incombera aux juristes de remplacer des vêtements perdus lorsqu'on peut démontrer qu'ils auraient pu éviter cette perte. En outre, les juristes ont également le droit d'être remboursés jusqu'à concurrence de 100 \$ pour le coût d'une nouvelle chemise par année. Lorsque des circonstances particulières le justifient, et avec l'approbation de l'employeur (approbation qui ne sera pas déraisonnablement refusée), les juristes auront également le droit d'être remboursés pour le coût de vêtements supplémentaires pour le tribunal dont ils ont raisonnablement besoin, y compris des chemises.
- 15.03 Les juristes qui sont tenus de se servir d'une langue autre qu'une des langues officielles dans le cadre de leur emploi auront droit à un paiement annuel de 800 \$.
- 15.04 Tout juriste qui travaille au-delà des heures normales de travail, pendant une pause-repas normale, sera remboursé pour ses frais de repas conformément aux montants des indemnités de repas fixées dans la Directive sur les voyages du CNM.

ARTICLE 16 - RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

- 16.01 Les obligations et les normes professionnelles revêtent autant d'importance pour les employés et pour leurs gestionnaires, qui ont tous deux la responsabilité d'en assurer le respect. À cette fin, si, pour quelque motif que ce soit, les employés s'inquiètent de leur capacité d'agir dans le respect de leurs responsabilités professionnelles, ils porteront ces préoccupations à l'attention de leur gestionnaire, qui fera à son tour enquête et prendra toutes les mesures correctrices nécessaires. En tout état de cause, les employés ne feront pas l'objet de sanctions disciplinaires ni ne seront évalués négativement pour avoir soulevé des préoccupations au sujet

de leurs obligations professionnelles ou avoir refusé d'agir d'une manière contraire à leurs obligations professionnelles. En tout état de cause, il est convenu qu'on n'attendra d'aucun juriste qu'il accomplisse un travail en-deçà de la norme de qualité et de compétence professionnelle énoncée dans les règles de déontologie du barreau applicable.

- 16.02 Tous les juristes auront droit à un bureau fermé afin de les habiliter à s'acquitter de leurs responsabilités professionnelles, y compris l'obligation professionnelle de préserver la confidentialité et de protéger le secret professionnel.
- 16.03 L'employeur veillera à ce que l'utilisation de toutes mesures de sécurité, y compris la vidéosurveillance, ne s'étende pas à la surveillance de l'exécution du travail et respectera le secret des communications entre l'avocat et son client, ainsi que l'exigence professionnelle de confidentialité. Aucune caméra de vidéosurveillance ne sera installée dans l'espace de bureau occupé par les juristes faisant partie de l'unité de négociation sans l'accord de l'AJJ.

ARTICLE 17 - **SANTÉ ET SÉCURITÉ**

- 17.01 L'employeur doit continuer de prévoir toute mesure raisonnable concernant la sécurité et la santé au travail des juristes L'employeur fera bon accueil aux suggestions faites par l'Association sur ce sujet, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire le risque d'accident du travail. **[Convenu, employeur 26.01]**
- 17.02 Les juristes qui sont tenus de travailler après la tombée de la nuit ont droit à un remboursement pour le coût d'un taxi qui les conduira à la maison en toute sécurité.

ARTICLE 18 - **DROITS D'ADHÉSION**

- 18.01 L'employeur remboursera un employé pour le paiement d'une adhésion ou d'autres droits à une organisation professionnelle ou à des organisations professionnelles lorsque le paiement de ces droits est nécessaire pour préserver une qualification professionnelle exigée par l'employeur pour l'accomplissement de fonctions ou de responsabilités qui lui ont été confiées. **[Convenu, employeur 28.01]**

ARTICLE 19 - POSTES À POURVOIR

19.01 Chaque employé faisant partie de l'unité de négociation aura le droit de recevoir un avis raisonnable de toute vacance de poste et de participer à tout concours concernant un poste d'employé dans l'unité de négociation.

19.02 L'employeur consulte l'AJJ au sujet des règles applicables aux postes à pourvoir.

ARTICLE 20 - AVANTAGES SOCIAUX

Tous les avantages sociaux en vigueur, y compris l'indemnité de cessation d'emploi au moment de la cessation des fonctions, demeureront en vigueur et en aucun cas les avantages sociaux assurés ne seront moindres que ceux qui figurent dans les directives du CNM ou dans les régimes du Conseil du Trésor/de l'employeur.

ARTICLE 21 - SALAIRES ET RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT

21.01 Les dispositions relatives aux salaires et à la rémunération au rendement figurent à l'annexe A de la présente convention collective.

ARTICLE 22 - ADMINISTRATION DE LA PAIE

NOTA : COMME CETTE QUESTION A FAIT L'OBJET DE PEU DE DISCUSSIONS DE FOND À LA TABLE DE NÉGOCIATION ET QU'AUCUNE EXPLICATION DE LA PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR N'A ÉTÉ FOURNIE, L'AJJ SE RÉSERVE LE DROIT DE PRÉSENTER UNE PROPOSITION.

Toutefois, la position suivante a été acceptée par les parties [employeur, 15.04] :

Rémunération provisoire

- (a) *Lorsque l'employé est tenu par l'employeur d'exercer la presque totalité des fonctions d'un niveau de classification supérieur ou d'un poste de gestion à titre provisoire pendant une période d'au moins six (6) jours ouvrables consécutifs, l'employé touche une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle l'employé a commencé à agir comme s'il avait été nommé à ce niveau*

de classification supérieur ou à un poste de gestion pendant la période dans laquelle l'employé agit.

- (b) *Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé tombe pendant la période d'admissibilité, le jour férié sera considéré comme un jour travaillé aux fins de la période d'admissibilité.*

ARTICLE 23 - EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ

23.01 Aux fins du présent article,

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

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

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

(b) Le ou les représentants de l'employeur qui évaluent le rendement de l'employé doivent avoir été en mesure d'observer ou de connaître son rendement pendant au moins la moitié ($\frac{1}{2}$) de la période pour laquelle le rendement de l'employé est évalué.

23.03 Lorsqu'un employé n'est pas d'accord avec l'évaluation et/ou l'appréciation de son travail, il a le droit de fournir au(x) gestionnaire(s) ou au(x) comité(s) d'évaluation et/ou d'appréciation des arguments écrits de nature contraire.

23.04 Outre les droits prévus par la loi et le droit commun, un employé a le droit, sur demande écrite, d'accéder aux dossiers d'emploi ou personnels pertinents en possession de l'employeur relativement aux mesures disciplinaires ou aux examens du rendement ou autres mesures liées à l'emploi concernant les antécédents en matière d'emploi de ce juriste.

23.05 Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite de l'employé est versé à son dossier au personnel, l'employé en cause doit avoir l'occasion de le signer pour indiquer qu'il en a lu le contenu.

[Convenu, voir employeur 23, à l'exception de 23.04]

ARTICLE 24 - ÉNONCÉ DES FONCTIONS

24.01 Sur demande écrite, tout employé a droit à un exposé écrit, exact et à jour des fonctions et des responsabilités de son poste, y compris le niveau de classification du poste et la formule de cote numérique attribuée par facteur à son poste, s'il y a lieu, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation. **[Convenu, employeur 32.01]**

ARTICLE 25 - MESURES DISCIPLINAIRES ET RENVOI

25.01 Aucun juriste ne fera l'objet de mesures disciplinaires ou ne sera renvoyé sans motif valable, et sans avoir reçu au préalable un avis écrit exposant les motifs pour lesquels les mesures disciplinaires ou le renvoi sont imposés.

25.02 Lorsque l'employé est tenu d'assister à une réunion, dont le but est de faire enquête sur toute question susceptible de donner lieu à une mesure disciplinaire ou d'en discuter, le juriste a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Association à cette réunion. Sauf dans des circonstances exceptionnelles, l'employé, de même que l'Association, doit recevoir un préavis d'au moins 48 heures avant la tenue de cette réunion, des renseignements détaillés sur le but de la réunion et un avis du fait que le juriste a le droit d'être accompagné d'un représentant de l'Association à cette réunion.

25.03 Toute note disciplinaire consignée dans tout dossier concernant un juriste sera retirée et ne sera plus prise en compte dans quelque but que ce soit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, à condition qu'aucune autre mesure disciplinaire connexe n'ait été prise pendant cette période. En outre, l'employeur convient de ne pas se fonder sur un document ou une notation négative concernant la conduite ou le rendement d'un employé qui n'a pas été communiqué par écrit à l'employé à l'époque.

ARTICLE 26 - CONGÉ DE MALADIE

- 26.01 L'employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et demie (1,5) par mois civil pour lequel il touche au moins soixante-quinze heures (75) de rémunération.
- 26.02 L'employé bénéficie d'un congé de maladie avec solde lorsqu'il est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à condition que le juriste ait les crédits de congé de maladie nécessaires et qu'il satisfasse aux exigences de l'article 26.06.
- 26.03 L'employé ne peut obtenir de congé de maladie avec solde au cours d'une période durant laquelle il est en congé sans solde ou sous le coup d'une suspension. **[Convenu, employeur 18.03]**
- 26.04 Lorsque l'employé bénéficie d'un congé de maladie avec solde et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite pour la même période, on considérera, aux fins des crédits de congé de maladie, que l'employé n'a pas bénéficié d'un congé de maladie avec solde. **[Convenu, employeur 18.04]**
- 26.05 Un juriste qui n'a pas les crédits nécessaires pour permettre l'octroi d'un congé de maladie avec solde pendant toute la durée de sa maladie peut, à la discrétion du sous-ministre, se voir accorder une avance de crédits de congé de maladie jusqu'à concurrence de 130 jours ouvrables. Les crédits ainsi octroyés ne seront pas récupérés par la suite.
- 26.06 L'employeur ne peut exiger un certificat médical pour des motifs raisonnables qu'après cinq (5) jours consécutifs d'absence et, dans le cas où un certificat médical est exigé, ses coûts seront pris en charge par l'employeur. Sinon, une déclaration signée par le juriste indiquant qu'il était incapable d'accomplir ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure sera, lorsque transmis à l'employeur, considéré comme satisfaisant aux exigences du paragraphe 26.02.
- 26.07 Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de cessation d'emploi et du « service » aux fins des vacances annuelles. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

ARTICLE 27 - Congé de deuil avec solde

27.01 Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille immédiate s'entend du père, de la mère, des enfants (ou le père et la mère par remariage, les parents de famille d'accueil, un enfant issu d'un mariage antérieur du conjoint ou un enfant en tutelle) de l'employé ou du conjoint de l'employé (y compris le conjoint de fait), du frère, de la sœur, du conjoint (y compris le conjoint de fait), du petit-fils de l'employé, d'un des grands-parents de l'employé, ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

27.02 Lorsqu'un membre de la famille immédiate de l'employé décède, l'employé :

- (i) est admissible à une période de congé de deuil de cinq (5) jours civils qui doivent comprendre le jour des funérailles. Au cours de cette période, lui sont payés les jours qui ne sont pas des jours normaux de repos dudit employé.
- (ii) En outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé avec solde pour le déplacement qu'occasionne le décès.

27.03 L'employé a droit à trois (3) jours de congé de deuil avec solde pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, ou, en cas de décès de n'importe quel membre de la proche famille mentionné à ce paragraphe, lorsque l'employé ne se prévaut pas des dispositions de l'article 27.02.

27.04 Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande d'un congé dans le cas d'un décès se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé avec solde plus long ou de manière différente que celui dont il est question aux paragraphes 27.02 et 27.03.

[Convenu, à l'exception de la mention de 3 jours de congé de deuil en 27.01 : voir employeur 19.02]

ARTICLE 28 - Congé de maternité sans solde

28.01 L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité sans solde pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se

terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.

28.02 Nonobstant le paragraphe 28.01 :

- (i) dans le cas où l'employée n'a pas encore entamé son congé de maternité sans solde et où son enfant nouveau-né est hospitalisé,

ou
- (ii) si l'employée a commencé son congé de maternité sans solde puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

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

28.03 La prolongation décrite au paragraphe 28.02 prendra fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.

28.04 L'employeur peut exiger de l'employée un certificat de grossesse délivré par un médecin.

28.05 L'employée dont le congé de maternité sans solde n'a pas encore commencé peut choisir :

- (i) d'utiliser les crédits de vacances et de congés compensatoires qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
- (ii) d'utiliser ses crédits de congés de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 26, Congé de maladie avec solde. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés à l'article 26, Congé de maladie avec solde, comprennent toute incapacité d'ordre médical liée à la grossesse.

28.06 L'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant avec solde que sans solde relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse, à moins qu'il n'y ait une raison valable expliquant qu'il ne soit pas possible de donner cet avis.

28.07 Le congé accordé en vertu de la présente clause est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de cessation d'emploi et dans le calcul du « service » aux fins des vacances annuelles. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

[Convenu, voir employeur 19.03, à l'exception de la mention par l'employeur de « aux frais de l'employeur » dans employeur 19.03(d), AJJ 28.04]

ARTICLE 29 - Allocation de maternité

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

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

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

et

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

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

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

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

suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

(indemnité X (période non travaillée après son
reçue) retour au travail)
_____ [période totale à travailler précisé
en (B)]

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

(b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé avec solde sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé sans solde après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

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

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

et

(ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant hebdomadaire des prestations de maternité de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une

diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

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

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

(f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :

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

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

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

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

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

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

[Nota : au meilleur de la connaissance de l'AJJ après examen, cela est convenu, voir employeur 19.04]

ARTICLE 30 - Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- (a) L'employée qui :
- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé à l'article 29(a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale;
 - et
 - (ii) qui satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'article 29(a), autres que ceux qui sont précisés aux divisions (A) et (B) de l'article 29(a)(iii);

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

- (b) L'employée reçoit une indemnité en vertu de la présente clause et aux termes de l'article 29 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité en vertu de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués à l'article 29(a)(i).

[Nota : au meilleur de la connaissance de l'AJJ après examen, cela a été convenu, voir employeur 19.05]

ARTICLE 31 - **Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes**

- (a) Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous pour un examen médical de routine.
- (b) Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.

[convenu, employeur 19.09]

ARTICLE 32 – Réaffectation ou congé liés à la maternité

- (a) L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit le retour au travail, demander à l'employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.
- (b) La demande dont il est question à la clause 32(a) est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque.
- (c) L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande présentée conformément à la clause 32(a); toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'employeur :
 - (i) modifie ses tâches ou la réaffecte,
 - ou
 - (ii) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- (d) L'employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- (e) Lorsque l'employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités

ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé sans solde pendant la période mentionnée dans le certificat médical.

- (f) Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

[(c) (d) et (f) convenus, voir employeur 19.20 (c), (d) et (f)]

ARTICLE 33 - Congé parental sans solde

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

la période de congé parental sans solde précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la

période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié

- (e) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental sans solde doit en informer l'employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- (f) L'employeur peut :
 - (i) reporter à plus tard le début du congé parental sans solde à la demande de l'employé;
 - (ii) accorder à l'employé un congé parental sans solde même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - (iii) demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- (g) Le congé 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 cessation d'emploi et dans le calcul du « service » aux fins des vacances annuelles. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

[convenu, sauf la mention par l'employeur de « et à la discrétion de l'employeur » en 19.06(c), AJC 33(c)]

ARTICLE 34 - Indemnité parentale

- (a) L'employée qui se voit accorder un congé parental sans solde reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il :
 - (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé parental sans solde,
 - (ii) fournisse à l'employeur la preuve qu'il a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur,

et
 - (iii) signe une entente avec l'employeur par laquelle il s'engage :

- (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental sans solde prend fin, à moins que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
- (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale; en plus de la période de temps dont il est question à l'article 29 (a)(iii)(B), le cas échéant;
- (C) à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis à pied, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

$$\begin{array}{r}
 \text{(indemnité} \quad \times \quad \text{(période non travaillée après son} \\
 \text{reçue)} \quad \quad \quad \text{retour au travail)} \\
 \hline
 \text{[période totale à travailler} \\
 \text{précisée en (B)]}
 \end{array}$$

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- (b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé avec solde sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé sans solde après le retour au travail de l'employé ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

- (c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas de l'employé assujéti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,
 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
 - (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental sans solde, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins les autres montants d'argent gagnés pendant cette période.
- (d) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question en (c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- (e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- (f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :

- (i) dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental sans solde;
- (ii) dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental sans solde, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- (g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental sans solde, le taux hebdomadaire est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- (i) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche une indemnité parentale, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de cessation d'emploi ou la rémunération différée de l'employé.
- (k) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale en vertu de la présente convention collective ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées de congé de maternité et parental sans solde.

[Nota : au meilleur de la connaissance de l'AJJ, après examen, cela est convenu, voir employeur 19.07]

ARTICLE 35 - Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides

- (a) Un employé qui :
- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 34(a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique

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

et

- (ii) qui satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 34(a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 34(a)(iii) ;

reçoit, pour chaque semaine où il ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif mentionné au sous-alinéa 39(a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- (b) L'employé reçoit une indemnité en vertu de la présente clause et aux termes de l'article 34 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles il aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption en vertu de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 39(a)(i).

[Nota : au meilleur de la connaissance de l'AJJ, après examen, cela a été convenu, voir employeur 19.08]

ARTICLE 36 - Congé sans solde pour les soins d'un membre de la proche famille

36.01 Dispositions provisoires

Un employé qui devient membre de l'unité de négociation à partir de la date de la signature de la présente convention et qui est en congé sans solde pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire ou en congé sans solde pour les soins de longue durée d'un parent selon les modalités d'une autre convention, poursuit son congé pour la durée approuvée ou jusqu'à son retour au travail, si l'employé retourne au travail avant la fin du congé approuvé.

Tous les congés sans solde qui ont été accordés pour les soins de longue durée au père ou à la mère ou pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire conformément aux dispositions d'autres conventions que la présente ne sont pas pris en compte dans le calcul de la période maximale accordée pour les soins d'un membre de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé dans la fonction publique.

Le présent article s'applique également aux employés qui ont obtenu un congé sans solde pour les soins et l'éducation des enfants d'âge préscolaire de l'employé ou un congé sans solde pour les soins de longue durée d'un parent avant la signature de la présente convention et qui ont commencé leur congé à compter du jour de la signature de la présente convention.

[Convenu, trois premiers paragraphes de l'employeur 19.10]

36.02 - Un employé bénéficie, sous réserve du paragraphe 36.03, d'un congé sans solde pour les soins de la proche famille, selon les conditions suivantes :

- (a) Aux fins de l'application du présent alinéa, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants en famille d'accueil ou les enfants du conjoint ou du conjoint de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents de famille d'accueil), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.
- (b) l'employé doit en informer l'employeur, par écrit, quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, à moins qu'un tel avis ne puisse être donné à cause de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- (c) un congé accordé en vertu du présent alinéa sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- (d) la durée totale des congés accordés à l'employé en vertu du présent paragraphe ne doit pas être supérieure à cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- (e) Le congé accordé en vertu du présent alinéa est compté dans le calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de cessation d'emploi et dans le calcul du « service » aux fins des vacances annuelles. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

36.03 L'employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

[convenu, voir employeur 19.10, à l'exception de la mention par l'employeur des nécessités du service dans le préambule à 36.02, et de l'inclusion par l'AJJ de 36.03]

ARTICLE 37 - Congé sans solde pour obligations personnelles

Sous réserve du paragraphe 37.02, un congé sans solde est accordé pour obligations personnelles, selon les modalités suivantes :

- (a) Un congé sans solde d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à un employé pour obligations personnelles.
- (b) Un congé sans solde de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an, est accordé à l'employé pour ses obligations personnelles.
- (c) L'employé a droit à un congé sans solde pour les obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de chacun de a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Le congé sans solde accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité, de paternité ou d'adoption sans le consentement de l'employeur.
- (d) Le congé sans solde accordé en vertu de a) ci-dessus est compté dans le calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de cessation d'emploi et dans le calcul du « service » aux fins des vacances annuelles. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- e) Le congé sans solde accordé en vertu de b) ci-dessus est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de cessation d'emploi et du « service » aux fins des vacances annuelles auxquelles l'employé a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

37.02 L'employeur fait tout son possible pour accorder le congé et pour le faire au moment où l'employé le demande.

[convenu, voir employeur 19.11, à l'exception de la mention par l'employeur des nécessités du service et AJJ 37.02]

ARTICLE 38 - Congé sans solde en cas de réinstallation du conjoint

- (a) À la demande de l'employé, un congé sans solde d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé dont le conjoint est déménagé en permanence et un congé sans solde d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé dont le conjoint est déménagé temporairement.
- (b) Le congé sans solde accordé en vertu du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de cessation d'emploi et du « service » et des vacances annuelles auxquelles a droit l'employé, sauf lorsque la durée du congé est de moins de trois (3) mois. Le temps consacré à ce congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

[Convenu, voir employeur 19.12]

ARTICLE 39 - Congé avec solde pour obligations familiales

- (b) Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants en famille d'accueil ou les enfants du conjoint ou du conjoint de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents de famille d'accueil), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence ou de qui l'employé prend soin.
- (b) L'employeur accorde un congé avec solde dans les circonstances suivantes :
 - (i) un employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ou éviter les absences du travail; toutefois, lorsqu'il ne peut en être autrement, un congé avec solde est accordé à l'employé pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'employé doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

- (ii) un congé avec solde pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade ou âgé de la famille de l'employé et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
 - (iii) un congé avec solde pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé;
- (c) Le nombre total de jours de congé avec solde qui peuvent être accordés en vertu des sous-alinéas (b)(i), (ii) et (iii) ne doit pas dépasser trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'un exercice financier.

[Convenu, voir employeur 19.13]

ARTICLE 40 - Congé de bénévolat

L'employé se voit accorder, au cours de chaque exercice financier, un maximum de deux périodes d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures de congé avec solde pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à l'employeur. Cependant, l'employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

ARTICLE 41 - Congé avec solde pour comparution

41.01 Un congé avec solde est accordé à tout employé qui n'est ni en congé sans solde, ni en congé d'études, ni en état de suspension et qui est obligé :

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b) de faire partie d'un jury;

ou

c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :

- (i) dans 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, autorisé par la loi à sommer des témoins à comparaître devant lui;

ou

(v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisé par la loi à faire une enquête et à sommer des témoins à comparaître devant lui.

[Convenu, employeur 19.15]

ARTICLE 42 - Congé avec solde de sélection de personnel

Lorsqu'un employé prend part à une procédure de sélection de personnel, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste dans la fonction publique, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, il a droit à un congé avec solde pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période complémentaire que l'employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. Le présent paragraphe s'applique également aux processus de sélection du personnel ayant trait aux déploiements.

[Convenu, employeur 19.16, à l'exception du remplacement « d'appel » par « plainte »]

ARTICLE 43 - Congé avec solde pour accident de travail

Tout employé bénéficie d'un congé avec solde pour accident du travail d'une durée raisonnable fixée par l'employeur lorsqu'une demande est présentée conformément à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et qu'une commission provinciale des accidents du travail a informé l'employeur qu'elle a confirmé que cet employé est incapable d'exercer ses fonctions en raison :

a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une faute de conduite volontaire de la part de l'employé,

b) d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi,

ou

c) d'une exposition aux risques inhérents à l'exécution de son travail,

si l'employé convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé ou son agent a versé la prime.

[Convenu, employeur 19.17, à l'exception de (c)]

ARTICLE 44 - Pratique religieuse

- (a) L'employeur fait tout effort raisonnable pour accorder un congé à l'employé qui demande l'autorisation de s'absenter pour s'acquitter de ses obligations religieuses.
- (b) Les employés peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensateur, un congé sans solde pour d'autres motifs pour remplir leurs obligations religieuses.
- (c) Nonobstant le paragraphe (b), à la demande de l'employé, l'employeur peut, à sa discrétion, lui accorder un congé avec solde pour qu'il puisse s'acquitter de ses obligations religieuses. Les heures de congé avec solde ainsi accordées doivent être remboursées heure pour heure dans une période de six (6) mois, à des moments dont l'employeur convient. Les heures travaillées pour rembourser le congé accordé en vertu de ce paragraphe ne sont pas rémunérées et ne devraient pas entraîner de paiements additionnels pour l'employeur.
- (d) L'employé qui a l'intention de demander un congé ou l'autorisation de s'absenter en vertu du présent article doit en informer l'employeur aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant la période d'absence en question.

[Convenu, employeur 19.18]

ARTICLE 45 - Autres congés avec ou sans solde

L'employeur peut accorder :

- (a) un congé avec solde pour des fins autres que celles qui sont indiquées dans la présente convention, y compris l'instruction militaire, les cours de formation en protection civile et les situations d'urgence touchant la localité ou le

lieu de travail et lorsque des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à l'employé l'empêchent de se rendre au travail;

(b) un congé avec ou sans solde à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention, y compris pour l'enrôlement dans les Forces armées canadiennes et l'occupation d'une charge municipale élue à plein temps.

ARTICLE 46 - Congé personnel

L'employé se voit accorder, au cours de chaque exercice financier, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures de congé avec solde pour des raisons de nature personnelle.

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à l'employeur. Cependant, l'employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

ARTICLE 47 - Congés (généralités)

47.01 (a) Lorsqu'un employé devient assujetti à la présente convention, ses crédits quotidiens de congé acquis sont convertis en heures. Lorsque la présente convention cesse de s'appliquer à l'employé, les crédits horaires de congé acquis par celui-ci sont reconvertis en jours, un (1) jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.

(b) Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé pour la journée en question.

(c) Nonobstant les dispositions qui précèdent, à l'article 27, Congé de deuil, le mot « jour » a le sens de jour civil.

47.02 Lorsque le décès ou la mise à pied vient mettre fin à l'exercice des fonctions d'un employé qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel ou de maladie avec solde supérieur à celui que l'employé a acquis, le nombre de jours de congé avec solde dont il a bénéficié est réputé avoir été acquis.

47.03 L'employé conserve le solde des crédits portés à son crédit par l'employeur au moment de la signature de la présente convention, ou au moment où il y devient assujetti.

47.04 L'employé n'acquiert aucun congé avec solde pendant les périodes où il est en congé sans solde, en congé d'études ou sous le coup d'une suspension.

47.05 L'employé ne bénéficie pas de deux (2) genres de congés avec solde à la fois à l'égard de la même période.

47.06 Sauf disposition contraire dans la présente convention, lorsqu'un congé sans solde est accordé à un employé pour une période de plus de trois (3) mois, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de cessation d'emploi et de la période de « service » servant à calculer les vacances annuelles. Le temps consacré à un tel congé qui dépasse les trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

47.07 En ce qui concerne les demandes de congé présentées conformément à la présente convention collective, l'employé peut être tenu de fournir des informations raisonnables sur les circonstances appuyant sa demande.

[47.01 à 47.06 convenus, voir employeur 21.01 à 21.06]

[Pas d'accord sur 47.07, voir proposition de l'employeur en 19.01]

ARTICLE 48 - COMPTABILISATION DU TEMPS

Tout système de comptabilisation du temps sera administré de manière cohérente (y compris la méthodologie et les objectifs). Les données relatives à la comptabilisation du temps ne seront pas utilisées dans le but d'évaluer négativement un employé, ni de façon arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. L'employeur consulte l'AJJ au sujet des tâches et des activités devant faire l'objet de la comptabilisation du temps et à propos de l'atteinte des objectifs, y compris le temps consacré à des activités de l'AJJ. Aussi bien les gestionnaires que les juristes recevront une formation sur la bonne utilisation et la bonne mise en œuvre de la comptabilisation du temps.

ARTICLE 49 - ÉDUCATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

49.01 Généralités

Les parties reconnaissent qu'afin de maintenir et d'améliorer leurs connaissances professionnelles, les employés doivent, de temps à autre, avoir la chance d'assister ou de participer aux activités de perfectionnement professionnel décrites dans le présent article. Les parties conviennent de se consulter au niveau du ministère et de l'organisme dans le but d'élaborer des principes et critères quant à l'accès à des possibilités de formation et de perfectionnement professionnel. Ces principes et critères peuvent viser le type, la fréquence, l'accessibilité et l'adéquation de la formation; la promotion d'une répartition équitable (y

compris géographique) des possibilités entre les bureaux et parmi les membres de l'unité de négociation; la prise en compte des besoins de formation de chacun des juristes, ainsi que des besoins et objectifs du ministère ou de l'organisme.

Les parties conviennent que, compte tenu de l'importance de la formation et du perfectionnement professionnel pour chacun des juristes et pour l'employeur, la demande d'un juriste d'assister à des activités de formation et de perfectionnement professionnel sera étudiée de manière raisonnable et équitable. Au terme du processus de consultation, les principes et critères convenus seront également appliqués aux juristes dans la détermination de l'accès à ces activités.

49.02 **Congé d'études**

(a) Un employé peut bénéficier d'un congé d'études sans solde d'une durée allant jusqu'à un (1) an, renouvelable sur accord mutuel, pour fréquenter un établissement reconnu en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine de savoir qui nécessite une préparation particulière pour permettre au demandeur du congé de mieux remplir son rôle actuel ou d'entreprendre des études dans un domaine qui nécessite une formation en vue de fournir un service que l'employeur exige ou qu'il se propose de fournir.

(b) L'employé en congé d'études sans solde en vertu du présent paragraphe reçoit une indemnité tenant lieu de traitement jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération de base. Le pourcentage de l'indemnité est à la discrétion de l'employeur. Lorsque l'employé reçoit une subvention ou une bourse d'études ou d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite. Dans ces cas, le montant de la réduction ne dépasse pas le montant de la subvention ou de la bourse d'études ou d'entretien.

(c) Les indemnités que reçoit déjà l'employé peuvent, à la discrétion de l'employeur, être maintenues durant la période du congé d'études. L'employé reçoit un avis, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel des indemnités.

d) À titre de condition d'octroi d'un congé d'études, l'employé doit au besoin donner, avant le commencement du congé, un engagement écrit indiquant qu'il reprendra son service auprès de l'employeur pendant une période au moins égale à la période de congé accordée. Si l'employé, sauf avec la permission de l'employeur :

(i) abandonne le cours,

(ii) ne reprend pas son service auprès de l'employeur à la fin du cours,

ou

(iii) cesse d'occuper son emploi, sauf en cas de décès ou de mise à pied, avant l'expiration de la période qu'il s'est engagé à faire après son cours,

il rembourse à l'employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées, en vertu du présent paragraphe, au cours de son congé d'études ou toute autre somme inférieure fixée par l'employeur.

49.03 Assistance aux conférences et aux congrès

(a) Les parties à la présente convention reconnaissent que l'assistance ou la participation aux conférences, congrès, symposiums, ateliers et autres réunions de même nature favorise le maintien de normes professionnelles élevées.

b) Afin de bénéficier d'un échange de connaissances et d'expérience, un employé a le droit d'assister de temps à autre à des conférences et des congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation.

c) L'employeur peut accorder un congé avec solde et un montant de dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription et les frais de déplacement, pour assister à ces réunions.

(d) L'employé qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'employeur pour représenter les intérêts de ce dernier est réputé être au travail et, le cas échéant, en situation de déplacement. L'employeur paye les droits d'inscription à la conférence ou au congrès lorsque l'employé est obligé d'y assister.

(e) L'employé invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour prononcer une allocution officielle ou donner un cours rattaché à son domaine d'emploi, peut bénéficier d'un congé avec solde à cette fin et peut, en outre, être remboursé pour ses droits d'inscription à la conférence ou au congrès ainsi que pour ses dépenses de voyage raisonnables.

49.04 Perfectionnement professionnel

(a) Les parties à la présente convention partagent le désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employés, à l'occasion, la possibilité :

(i) de participer aux ateliers de travail, aux cours de courte durée ou aux programmes semblables externes au service pour se tenir au courant sur le plan des connaissances et des compétences dans leur domaine respectif;

(ii) d'effectuer des recherches ou d'accomplir des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des établissements ou des lieux autres que ceux de l'employeur;

(iii) d'effectuer, dans leur domaine de spécialisation, des recherches qui ne sont pas directement reliées aux projets de travail qui leur sont confiés lorsque, de l'avis de l'employeur, ces recherches sont nécessaires pour permettre aux employés de mieux remplir leur rôle actuel.

(b) Sous réserve de l'approbation de l'employeur, l'employé bénéficie d'un congé avec solde pour participer aux activités décrites à l'alinéa 49.04a).

(c) L'employé peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, et l'employeur peut choisir un employé, n'importe quand, pour le faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.

(d) Lorsque l'employeur choisit un employé pour qu'il suive un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe, il doit consulter l'employé avant de déterminer le lieu et la durée du programme de travail ou d'études à entreprendre.

e) L'employé choisi pour participer à un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il peut avoir droit.

f) L'employé qui suit un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe peut être remboursé pour ses frais de déplacement raisonnables et tous les autres frais que l'employeur juge justifiés

49.05 Congé d'examen avec solde

Un congé avec solde peut être accordé à l'employé pour lui permettre de se présenter à un examen pendant ses heures normales de travail. L'employeur

n'accorde ce congé que s'il est d'avis que le cours donnant lieu à l'examen se rapporte directement aux fonctions de l'employé ou améliore sa compétence.

49.06 Jours de perfectionnement professionnel avec solde

Chaque juriste a le droit de prendre au moins cinq (5) jours de perfectionnement professionnel avec solde chaque année pour des fins de bonne foi déterminées par le juriste.

[49.02, 49.03, 49.04 et 49.05 convenus, voir employeur 20.02, 20.03, 20.04 et 20.06]

ARTICLE 50 - ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCÈLEMENT

50.01 Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination ou harcèlement à l'encontre d'un employé juriste du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, sa situation de famille, d'une déficience mentale ou physique, de l'appartenance ou d'une activité dans l'Association, de son état civil ou d'une condamnation pour laquelle un pardon a été accordé.

50.02 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de discriminations. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

[Convenu, employeur 36]

ARTICLE 51 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

-- Comme dans la proposition de l'employeur, article 34

ARTICLE 52 - ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

-- Comme dans l'article 30 proposé par l'employeur, à l'exception du fait que l'AJJ réfléchit à sa position sur la Directive sur le réaménagement des effectifs et sous réserve de clarifications sur l'assurance dentaire, l'assurance-invalidité et l'assurance-vie, et sauf pour la mention de la Directive sur les uniformes.

ARTICLE 53 - CONSULTATION MIXTE

Comme dans l'article 25 proposé par l'employeur

ARTICLE 54 - EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

54.01 À moins d'une disposition contraire, les modalités de la présente convention collective s'appliquent aux employés à temps partiel.

NOTA : il n'y a pas eu de discussion pendant la négociation sur cette question et l'AJJ se réserve le droit de modifier cette proposition en arbitrage ou avant.

ARTICLE 55 - STAGIAIRES EN DROIT

55.01 À moins d'une disposition contraire, les modalités de la présente convention collective s'appliquent aux stagiaires en droit.

NOTA : il n'y a pas eu de discussion pendant la négociation sur cette question et l'AJJ se réserve le droit de modifier cette proposition en arbitrage ou avant.

ARTICLE 56 - DURÉE

56.01 La présente convention collective est en vigueur rétroactivement au 1^{er} avril 2006 et elle demeurera en vigueur jusqu'au 31 mars 2009.

56.02 À moins d'une disposition contraire, toutes les conditions pécuniaires seront mises en œuvre rétroactivement au 1^{er} avril 2006. Les sommes dues rétroactivement et les montants d'argent révisés seront versés aux employés dans les 30 jours suivant la décision arbitrale.

ANNEXE A – SALAIRE ET RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT

S1. RÉTABLISSEMENT DU SALAIRE INITIAL/AUGMENTATION DE RECTIFICATION

S1.1 À compter du 1^{er} avril 2006, l'échelle des salaires des agents LA-1 sera augmentée comme suit :

Accroissement du minimum de l'échelle salariale à 73 683 \$

Accroissement du maximum de l'échelle salariale à 99 278 \$

Nouvelle échelle pour les agents LA-01 : 73 683 \$ à 99 278 \$

S1.2 La catégorie des agents LA-1 fera l'objet de 8 augmentations d'échelon égales (une augmentation tous les six mois pendant qu'ils occupent un emploi de LA-1), en commençant par le minimum de l'échelle (73 683 \$), chaque augmentation d'échelon étant payable tous les six mois. À compter du 1^{er} avril 2006, les agents LA-01 actuels seront placés dans l'échelon d'augmentation approprié conformément au temps écoulé depuis l'année de leur admission au barreau, ou l'année de leur entrée en fonction pour le compte de l'employeur en qualité d'agent LA-1, la première date étant à retenir. Les juristes en poste depuis plus de 4 ans seront promus au minimum de la nouvelle échelle salariale LA-2A. Les nouvelles recrues admises au barreau depuis moins de 4 ans seront placés sur l'échelle salariale LA-01 de la même manière.

S1.3 À compter du 1^{er} avril 2006, les échelles salariales pour les agents LA-2A et LA-2B (et LA-2(i) et LA-2(ii) pour les juristes représentés précédemment par l'IPFPC) seront augmentées comme suit :

Accroissement du minimum de l'échelle salariale LA-2A à 102 100 \$

Accroissement du maximum de l'échelle salariale LA-2A à 168 214 \$

Nouvelle échelle pour les agents LA-2 : 109 663 \$ à 168 214 \$

Accroissement du minimum de l'échelle salariale LA-2B à 119 978 \$

Accroissement du maximum de l'échelle salariale LA-2B à 179 963 \$

Nouvelle échelle pour les agents LA-2 : 119 978 \$ à 179 963 \$

S1.4 L'échelle salariale des agents LA-3A sera augmentée comme suit :

Accroissement du minimum de l'échelle salariale à 134 125 \$

Accroissement du maximum de l'échelle salariale à 190 820 \$

Nouvelle échelle pour les agents LA-3A: 134 125 \$ à 190 820 \$

S1.5 L'échelle salariale des agents LA-3B sera augmentée comme suit :

Accroissement du minimum de l'échelle salariale à 149 280 \$

Accroissement du maximum de l'échelle salariale à 197 860 \$

Nouvelle échelle pour les agents LA-3B : 149 280 \$ à 197 860 \$

S1.6 Un minimum de 30 % des juristes faisant partie de l'unité de négociation de l'AJJ seront classés comme agents LA-2B ou au-dessus.

S1.7 À compter du 1^{er} avril 2006, le salaire de chaque juriste visé par les sections S1.2, S1.3 et S1.4 augmenteront conformément à l'augmentation en pourcentage vers le bas de l'échelle salariale du juriste (35 % dans le cas des agents LA-2A, 27,5 % dans le cas des agents LA-2B, 25 % dans le cas des agents LA-3A et 20 % dans le cas des agents LA-3B), avant l'application de l'augmentation de rémunération au rendement du 1^{er} avril 2006.

S1.8 Les taux de recrutement par année d'admission au barreau seront accrus conformément aux augmentations salariales présentées ci-dessus, et elles traduiront une augmentation de la rémunération au rendement des juristes LA-2A et au-dessus qui ne sera pas inférieure à 5 % pour chaque année d'admission au barreau. Une année supplémentaire sera créditée pour l'achèvement d'une maîtrise en droit ou dans un autre domaine lié au travail que l'agent LA accomplit actuellement, un certificat de rédaction législative et le fait de détenir à la fois des diplômes en common law et en droit civil.

S1.9 Dans le cas des anciens juristes de l'IPFPC, la date d'entrée en vigueur du 1^{er} avril 2006 sera le 28 février 2006.

S2.0 AUGMENTATIONS ÉCONOMIQUES ANNUELLES SUBSÉQUENTES

S2.1 *À compter du 1^{er} avril 2007 :*

Augmentation de tous les taux minimaux et maximaux, et des salaires de chacun des juristes, d'une proportion supplémentaire de 4,75 %. Les juristes recevront ces augmentations économiques avant l'application de l'augmentation annuelle de la rémunération au rendement de 2007.

S2.2 *À compter du 1^{er} avril 2008 :*

Augmentation de tous les taux minimaux et maximaux d'une proportion supplémentaire de 4,75 %. Les juristes auront droit à ces augmentations économiques avant l'application de l'augmentation annuelle de la rémunération au rendement de 2008.

S3.0 AUGMENTATIONS LIÉES AU RENDEMENT D'APRÈS L'AREE

S3.1 À compter de l'augmentation de la rémunération au rendement d'après l'AREE payable le 1^{er} avril 2006, l'augmentation de la rémunération au rendement pour les agents LA-2 sera de 5 % pour ceux qui « satisfont aux attentes » et de 8 % pour ceux qui « dépassent les attentes ». La catégorie « dépasse les attentes » ne sera pas inférieure à 20 % de l'effectif des juristes LA-2 faisant partie de l'unité de négociation (ou d'autres groupes convenus par l'AJJ et l'employeur), et pas plus de 2 % des juristes faisant partie de l'unité de négociation (ou d'autres groupes convenus par l'AJJ et l'employeur) ne pourront avoir droit à une augmentation de la rémunération au rendement inférieure à 5 %. Pour les agents LA-3, les niveaux d'évaluation du rendement et les pourcentages applicables dans l'actuel PGR resteront en vigueur.

S3.2 La rémunération au rendement versée aux juristes LA-2 et LA-3 deviendra partie intégrante du salaire de base. Les juristes dont l'augmentation de la rémunération au rendement les ferait passer au-dessus du maximum de l'échelle salariale recevront un paiement forfaitaire du surplus, lequel paiement ouvrira droit à pension.

S3.3 Les juristes recevront une augmentation économique indépendamment de toute évaluation dans le cadre de l'AREE. De plus, les juristes recevront une augmentation accordée à la promotion d'au moins 5 % lorsqu'ils sont promus à un nouveau niveau LA.

S3.4 L'actuelle « Politique sur l'appréciation du rendement et l'évaluation de l'employé » s'appliquera aux juristes visés par la présente convention collective et est par la présente incorporée dans la présente convention collective.

S4.0 Salaire des stagiaires en droit

S4.1 À compter du 1^{er} avril 2006, l'échelle salariale des stagiaires en droit (LA-DEV) sera portée à un minimum de 37 004 \$ et à un maximum de 69 924 \$. Le salaire versé à chacun des stagiaires en droit pendant la durée de leurs stages sera augmentée de 20 %, rétroactivement au 1^{er} avril 2006.

S4.2 L'échelle salariale des stagiaires en droit sera augmentée d'une proportion supplémentaire de 4,75 % à compter du 1^{er} avril 2007 et d'une autre proportion de 4,75 % à compter du 1^{er} avril 2008, et chaque stagiaire en droit aura droit à cette augmentation supplémentaire en pourcentage en plus de l'augmentation à laquelle il a droit aux termes de la section S4.1.

S5.0 Droit à des augmentations de salaire

Il est entendu que tout juriste occupant un emploi le 1^{er} avril 2006, mais qui ne l'occupe plus le jour de la décision arbitrale, aura droit aux augmentations de salaire prévues aux sections S1 et S2, ainsi que les montants accrus au titre de l'AREE prévus à la section S3.1, pour l'intégralité de la période à compter de laquelle ces augmentations sont en vigueur, jusqu'à la dernière date d'emploi du juriste, et recevra les droits à pension correspondants.