



SÉNAT | SENATE
CANADA

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE SÉNAT DU CANADA

ET

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA



Date d'expiration : 30 septembre 2026

TABLE DES MATIÈRES

1.	*OBJET DE LA CONVENTION	6
2.	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS	6
3.	TEXTES OFFICIELS.....	7
4.	*CHAMP D'APPLICATION	7
5.	DROITS DE LA DIRECTION	7
6.	DROITS DES EMPLOYÉS	7
7.	PRIVILÈGE PARLEMENTAIRE	7
8.	LÉGISLATION FUTURE TOUCHANT LA CONVENTION COLLECTIVE	8
9.	*ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION.....	8
10.	RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	8
11.	COTISATIONS SYNDICALES	8
12.	UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR	9
	Accès d'un représentant de l'Institut.....	9
	Communications.....	9
	Documentation de l'Institut.....	10
	Salles de réunion.....	10
13.	*INFORMATION.....	10
14.	DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	10
15.	CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL.....	11
	Demands d'accréditation, objections et interventions concernant les demandes d'accréditation	11
	Employé cité comme témoin	11
	Audiences d'une commission d'arbitrage.....	11
	Employé cité comme témoin	11
	Arbitrage des griefs	12
	Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs.....	12
	Employé qui fait fonction de représentant.....	12
	Enquête concernant un grief.....	12
	Séances de négociations contractuelles	12
	Réunions préparatoires aux négociations contractuelles	12
	Réunions entre l'Institut et la direction	12
	Réunions et Congrès de l'Institut.....	12
	Cours de formation des délégués syndicaux.....	12
16.	INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	13
17.	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS	13

18.	*CONSULTATION MIXTE	16
19.	APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ.....	16
20.	EXPOSÉ DE FONCTIONS	17
21.	RÉFÉRENCES D'EMPLOI	17
22.	SOUS-TRAITANCE	17
23.	NORMES DE DISCIPLINE ET MESURES DISCIPLINAIRES	17
24.	*HEURES DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES TRAVAILLÉES	18
	Programmation des périodes de relâche	21
25.	TEMPS DE DÉPLACEMENT.....	21
26.	JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS	22
	Congés fériés désignés coïncidant avec un jour de repos.....	23
	Rémunération pour travail accompli un jour férié désigné payé.....	23
	Jour férié désigné payé qui coïncide avec un jour de congé payé.....	23
27.	CONGÉS - GÉNÉRALITÉS.....	23
28.	CONGÉS ANNUELS	24
	Acquisition des crédits de congé annuel.....	24
	Crédit unique	24
	Emploi continu	24
	Droit au congé annuel payé	25
	Attribution de congé annuel.....	25
	Remplacement d'un congé annuel.....	25
	Report des congés annuels.....	25
	Liquidation des congés annuels.....	26
	Rappel pendant le congé annuel	26
	Annulation d'un congé annuel	26
	Congé lors de cessation d'emploi.....	26
	Recouvrement lors de la cessation d'emploi.....	26
29.	CONGÉ DE MALADIE	26
	Crédits.....	26
30.	AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	27
	* Congé de deuil payé.....	27
	*Congé de grossesse /maternité non payé	28
	Indemnité de grossesse/maternité	29
	Indemnité de grossesse/maternité spéciale pour les employées totalement invalides.....	31
	Congé parental non payé.....	32
	Indemnité parentale.....	33
	*Administration de l'indemnité parentale	33
	*Option 1 – Indemnité parentale standard	34
	*Option 2 – Indemnité parentale prolongée.....	36
	Indemnité parentale spéciale pour les employés ou les employées totalement invalides.....	38
	Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire	38
	Congé non payé pour les obligations personnelles.....	39

	* Congé payé pour obligations familiales	39
	Congé payé pour comparution	40
	Congé payé de sélection du personnel.....	41
	Congé payé pour accident de travail.....	41
	Congé d'examen	41
	Congé d'élection.....	41
	Autres congés payés	42
	Autres congés non payés.....	42
	Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint	42
	Généralité	42
	Congé payé pour fins de pratique religieuse.....	42
	Congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent	42
	Congé payé pour rendez-vous chez le médecin ou chez le dentiste	43
	Congé personnel	43
	*Prestations pour proches aidants.....	43
	*Congé pour violence familiale.....	43
31.	PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	44
	Perfectionnement professionnel - Généralités.....	44
	Congé d'études	45
	Assistance aux conférences et aux congrès.....	46
	Perfectionnement professionnel	46
	Remboursement des cours	47
32.	INDEMNITÉ DE DÉPART	48
33.	TRANSFORMATIONS TECHNIQUES	50
34.	*SANTÉ ET SÉCURITÉ	50
	Réaffectation ou congé lié à la maternité.....	51
35.	RÉGIMES D'ASSURANCE.....	51
36.	RÉMUNÉRATION	52
	Rémunération provisoire.....	53
	Mise en œuvre de l'augmentation d'échelon de rémunération.....	53
	Période de référence pour l'augmentation d'échelon de rémunération.....	53
	Date d'augmentation d'échelon	53
	Promotion, rétrogradation ou mutation.....	54
	Protection salariale	54
37.	REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION	54
38.	*HARCÈLEMENT PERSONNEL.....	54
39.	RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR.....	54
40.	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	54
41.	PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR	55
42.	VIE PRIVÉE ET CONFIDENTIALITÉ.....	55
43.	CONDITIONS D'EMPLOI DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL	55
44.	*DURÉE DE LA CONVENTION	56

45.	*TÉLÉTRAVAIL	56
46.	*CONGÉ POUR PRATIQUES TRADITIONNELLES AUTOCHTONES	56
	SIGNATURES :	57
	* ANNEXE « A » - TAUX DE RÉMUNÉRATION DU SOUS-GROUPE DES GREFFIERS LÉGISLATIFS	58
	TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL	58
	ANNEXE « B » - PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS	
	DU SOUS-GROUPE DES GREFFIERS LÉGISLATIFS EN CAS DE RECLASSIFICATION OU DE	
	TRANSPOSITION LE SÉNAT DU CANADA	60
	ANNEXE « C » - PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIF AUX HEURES DE TRAVAIL VARIABLES.....	61
	Généralités	61
	Article 2 - Interprétation et définitions	61
	Article 26 - Jours fériés désignés payés	61
	Articles 28 et 29 - Congé annuel et congé de maladie	61
	Congé - Usage	61
	ANNEXE « D » - PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIF AU CONGÉ DE TRANSITION PRÉALABLE À	
	LA RETRAITE	62
	Objectif de la politique.....	62
	Énoncé de la politique	62
	Application	62
	Exigences de la politique.....	62
	ANNEXE « E » - DISPOSITIONS ARCHIVÉES CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE L'INDEMNITÉ	
	DE DÉPART EN CAS DE DÉPART VOLONTAIRE (DÉMISSION ET RETRAITE).....	64
	*ANNEXE F - PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LE LANGAGE INCLUSIF	68

1. *OBJET DE LA CONVENTION

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

***1.02** - Les parties à la présente convention ont un désir commun de maintenir et respecter le professionnalisme des employés, de continuer à accomplir d'une manière efficace les fonctions attribuées au lieu de travail et à promouvoir le bien-être et la conciliation travail-vie personnelle des membres de l'unité de négociation afin que le Sénat du Canada et les Canadiens soient bien servis. Par conséquent, elles sont décidées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports pratiques et efficaces à tous les niveaux du Sénat du Canada où travaillent les membres de l'unité de négociation.

2. INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

2.01 - Aux fins de l'application de la présente convention, le terme

- a) « congé » désigne l'absence autorisée du travail de l'employé pendant ses heures de travail normales ou régulières (leave);
- b) « conjoint de fait » désigne une personne qui vit une relation conjugale avec l'employé pendant une période continue d'au moins un an (common-law partner);
- c) « cotisations syndicales » désigne les cotisations établies en application des statuts et du règlement de l'Institut à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à l'Institut et ne comprennent ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale (union dues);
- d) « employé » désigne l'employé tel que l'entend la *Loi sur les relations de travail au Parlement* et qui fait partie de l'unité de négociation (employee);
- e) « employeur » désigne le Sénat du Canada et désigne aussi toute autre personne autorisée à exercer les pouvoirs du Sénat du Canada, tel que l'entend la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (employer);
- f) « époux » lorsque requis, sera interprété de façon à inclure « conjoint de fait » (spouse);
- g) « Institut » désigne l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada (Institute);
- h) « jour de repos », par rapport à un employé, désigne un jour autre qu'un jour férié désigné payé où l'employé n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d'être en congé (day of rest);
- i) « jour férié » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 le jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention (holiday);
- j) « licenciement » désigne la cessation d'emploi de l'employé en raison d'un manque de travail ou parce qu'une fonction cesse d'exister (lay-off);
- k) « tarif et demi » désigne le taux horaire de l'employé multiplié par une fois et demie (1½) (time and one-half);
- l) « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par cinq (5) (daily rate of pay);
- m) « taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé à plein temps divisé par trente-cinq (35) (hourly rate of pay);

- n) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération par année de l'employé divisé par 52,176 (weekly rate of pay);
- o) « unité de négociation » désigne les employés de l'employeur faisant partie du sous-groupe des Greffiers législatifs, tel que décrit dans le certificat émis par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral le 24 mars 1987 (bargaining unit)

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

- a) si elles sont définies dans la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, ont le même sens qui leur est donné dans cette Loi, et
- b) si elles sont définies dans la *Loi d'interprétation* et non pas dans la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi d'interprétation*.

3. TEXTES OFFICIELS

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

3.02 - Les annexes et documents qui y sont attachés font partie de cette convention.

4. *CHAMP D'APPLICATION

4.01 - Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à l'Institut, aux employés et à l'employeur.

***4.02** - Dans la présente convention, les expressions faisant référence au genre masculin ou féminin s'appliquent à tous les employés, sans égard à leur genre.

5. DROITS DE LA DIRECTION

5.01 - L'Institut reconnaît que l'employeur retient les fonctions, les droits, les pouvoirs et l'autorité que ce dernier n'a pas, d'une façon précise, diminués, délégués ou modifiés par la présente convention.

5.02 - L'employeur convient que de nouvelles politiques qui toucheraient la majorité des employés de l'unité de négociation ou des politiques existantes qui toucheraient également la majorité des employés de l'unité de négociation ne seront ni introduites ni annulées sans consultation préalable avec l'Institut.

6. DROITS DES EMPLOYÉS

6.01 - 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.

7. PRIVILÈGE PARLEMENTAIRE

7.01 - La présente convention n'a pas pour effet d'abroger les droits, immunités et attributions visés à l'article 4 de la *Loi sur le Parlement du Canada* et d'y déroger.

8. LÉGISLATION FUTURE TOUCHANT LA CONVENTION COLLECTIVE

8.01 - Si une loi quelconque du Parlement, qu'elle soit en vigueur ou proclamée pendant la durée de la présente convention, rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de la convention demeurent en vigueur pour la durée de la convention. Les parties doivent alors renégocier des dispositions alternatives qui seront en conformité avec la loi en question.

9. *ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

***9.01** - Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire d'exercée ou d'appliquée à l'égard d'un employé en raison de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, sa nationalité ou son origine ethnique, son appartenance religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité ou expression de genre, ses caractéristiques génétiques, une incapacité mentale ou physique, sa situation familiale, son état matrimonial, son état de personne graciée ou son adhésion à l'Institut ou son activité dans celui-ci.

***9.02** -

- a) Ne constitue pas un acte discriminatoire de la part de l'employeur, le fait d'adopter ou de mettre en œuvre des programmes ou des plans ou de prendre des dispositions spéciales destinées à supprimer, diminuer ou prévenir les désavantages que subit ou peut vraisemblablement subir un groupe d'individus pour des motifs fondés, directement ou indirectement, sur leur race, leur croyance, leur nationalité ou origine ethnique, leur couleur, leur appartenance religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, leur identité ou expression de genre, ou leur incapacité en améliorant leurs chances d'emploi ou d'avancement ou en leur facilitant l'accès à des services, à des installations ou à des moyens d'hébergement.
- b) L'employeur consultera l'Institut avant de prendre des initiatives reliées à des programmes du type mentionné à la clause 9.02(a).

10. RECONNAISSANCE SYNDICALE

10.01 - L'employeur reconnaît l'Institut comme agent négociateur unique de tous les employés décrits dans le certificat émis par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral le 24 mars 1987 et qui vise les employés du sous-groupe des Greffiers législatifs.

10.02 - L'employeur reconnaît que les négociations collectives conduites en vue de conclure une convention collective constituent une fonction appropriée et un droit de l'Institut, et l'Institut et l'employeur conviennent de négocier de bonne foi conformément aux dispositions de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.

11. COTISATIONS SYNDICALES

11.01 - À titre de condition d'emploi, l'employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les employés de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales.

11.02 - L'Institut informe l'employeur par écrit du montant à retenir autorisé chaque mois pour chaque employé visé à la clause 11.01.

11.03 - Aux fins de l'application de la clause 11.01, les retenues mensuelles sur la rémunération

de chaque employé se font à partir du premier mois complet d'emploi dans la mesure où il y a des gains.

11.04 - L'employé qui prouve à l'employeur et à l'Institut, par une déclaration sous serment, qu'il:

- a) est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employés; et
- b) qu'il versera à un organisme de charité des contributions égales au montant des cotisations;

n'est pas assujetti au présent article, à condition que la déclaration sous serment qu'il a présentée soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux impliqué.

11.05 - Aucune association d'employés, sauf l'Institut, définie dans l'article 3 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, n'est autorisée à faire déduire par l'employeur des cotisations syndicales ni d'autres retenues sur la paye des employés de l'unité de négociation.

11.06 - Les sommes retenues conformément à la clause 11.01 doivent être versées à l'Institut dans un délai raisonnable suivant la date de leur retenue et être accompagnées de détails qui identifient chaque employé, son numéro d'assurance sociale et les retenues faites en son nom.

11.07 - L'employeur convient de ne pas modifier l'usage pratiqué dans le passé d'effectuer des retenues à d'autres fins sur présentation de documents appropriés.

11.08 - L'Institut convient d'indemniser l'employeur et de le mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf dans le cas de toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur commise par l'employeur, qui se limite alors au montant de l'erreur.

11.09 - Lorsqu'il est reconnu d'un commun accord qu'une erreur a été commise, l'employeur s'efforce de la corriger dans les deux (2) périodes de paye qui suivent la reconnaissance de l'erreur.

11.10 - L'employeur accepte de fournir à chaque employé, à des fins d'impôts sur le revenu, un reçu officiel de la cotisation retenue sur la rémunération conformément au présent article. Ce reçu sera fourni au plus tard le 28 février suivant l'exercice financier en question.

12. UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR

Accès d'un représentant de l'Institut

12.01 - Un représentant accrédité de l'Institut peut être autorisé à pénétrer dans les locaux de l'employeur pour les affaires régulières de l'Institut et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Il doit alors obtenir de l'employeur, chaque fois, la permission d'entrer dans les lieux en question.

Communications

12.02 - L'employeur réserve à l'Institut un accès raisonnable aux moyens de communication disponibles au Sénat pour les fins de communication d'avis officiels. Les avis ou autres documents doivent être préalablement approuvés par l'employeur, à l'exception des avis

concernant les affaires syndicales de l'Institut et les activités sociales et récréatives. L'employeur pourra refuser la communication de toute information qu'il considérera contraire aux intérêts de ses représentants.

Documentation de l'Institut

12.03 - L'employeur mettra à la disposition de l'Institut, dans ses locaux, un endroit déterminé où déposer une quantité raisonnable de dossiers et de documents de l'Institut.

Salles de réunion

12.04 - À condition que des salles de réunion soient disponibles, l'employeur consent à mettre à la disposition de l'Institut et à sa demande, une salle de réunion dans ses locaux pour la tenue d'une réunion de ses membres.

13. *INFORMATION

13.01 - L'employeur convient de transmettre à l'Institut, à chaque trimestre, une liste de tous les employés de l'unité de négociation. Cette liste doit indiquer le nom et la classification de l'employé et doit être fournie dans le mois qui suit la fin de chaque trimestre.

***13.02** - L'employeur convient de remettre à chaque employé, sur demande écrite de ce dernier, un exemplaire en format papier de la convention collective et de toute modification apportée. L'employé a également accès à la présente convention en mode électronique.

13.03 - Sur demande écrite de l'employé, l'employeur fournira en un temps jugé opportun par les deux (2) parties toute politique ou tout document qui a des conséquences directes sur ses conditions d'emploi.

13.04 - L'employeur convient d'informer les nouveaux employés qu'ils sont assujettis à une convention collective, et de leur fournir un exemplaire de la convention collective dans un délai de cinq (5) jours ouvrables à compter du premier jour de présence au poste.

13.05 - L'employeur convient de présenter le nouvel employé ou l'employé récemment muté à son représentant syndical au cours de son premier jour de présence au poste, ou dès que possible.

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

13.07 - Une copie de la description de travail afférente au poste, un organigramme ainsi qu'un dépliant contenant des renseignements détaillés sur les régimes de pension et d'assurance sont remis aux nouveaux employés. L'employeur communique par écrit à l'employé toute modification apportée aux documents mentionnés ci-dessus.

14. DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

14.01 - L'employeur reconnaît à l'Institut le droit de nommer des délégués syndicaux choisis au sein des membres de l'unité de négociation dont l'Institut est l'agent négociateur accrédité.

14.02 - L'Institut détermine la zone de responsabilité de chaque délégué syndical en tenant compte de l'organisation des services et de la répartition des employés.

14.03 - L'Institut informe promptement l'employeur par écrit du nom de ses délégués syndicaux,

de leur zone de responsabilités et de tout changement ultérieur.

14.04 - Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde une période de temps rémunérée à l'employé pour lui permettre de s'acquitter de ses fonctions de délégué syndical dans les locaux de l'employeur. Lorsque, dans l'exercice de ses fonctions, le délégué syndical doit quitter son lieu de travail habituel, il doit, dans la mesure du possible, aviser son surveillant de son retour.

15. CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL

Audiences de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral; plaintes déposées devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral en vertu de l'article 13 de la Loi sur les relations de travail au Parlement.

15.01 - Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé :

- a) à l'employé qui dépose une plainte en son propre nom, devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, et
- b) à l'employé qui intervient au nom d'un employé qui dépose une plainte ou au nom de l'Institut qui dépose une plainte.

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

15.02 - Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé :

- a) à l'employé qui représente l'Institut dans une demande d'accréditation ou dans une intervention, et
- b) à l'employé qui présente des objections personnelles à une accréditation.

Employé cité comme témoin

15.03 - L'Employeur accorde un congé payé :

- a) à l'employé cité comme témoin par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, et
- b) lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employé cité comme témoin par un autre employé ou par l'Institut.

Audiences d'une commission d'arbitrage

15.04 - Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à l'employé qui représente l'Institut devant une commission d'arbitrage.

Employé cité comme témoin

15.05 - L'employeur accorde un congé payé à l'employé cité comme témoin par une commission d'arbitrage et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'employé cité

comme témoin par l'Institut.

Arbitrage des griefs

15.06 - Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un employé :

- a) qui est partie à une affaire d'arbitrage, ou
- b) qui fait fonction de représentant d'un employé qui est partie à une affaire d'arbitrage, ou
- c) qui est cité comme témoin par un employé qui est partie à une affaire d'arbitrage.

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

15.07 - Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde une période de temps rémunérée à un employé qui présente un grief.

Employé qui fait fonction de représentant

15.08 - Lorsqu'un employé désire représenter, lors d'une réunion avec l'employeur, un employé qui a présenté un grief, l'employeur accorde, lorsque les nécessités du service le permettent, une période de temps rémunérée au représentant.

Enquête concernant un grief

15.09 - Lorsqu'un employé demande à l'Institut de le représenter ou qu'il est obligé de l'être pour présenter un grief et que l'employé mandaté par l'Institut désire discuter du grief avec cet employé, l'employé et son représentant bénéficient, si les nécessités du service le permettent, d'une période de temps rémunérée à cette fin.

Séances de négociations contractuelles

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

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

15.11 - Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à l'employé qui assiste aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

Réunions entre l'Institut et la direction

15.12 - Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde une période de temps rémunérée à l'employé qui participe à une réunion avec la direction au nom de l'Institut.

Réunions et Congrès de l'Institut

15.13 - Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à l'employé qui assiste aux réunions et aux congrès.

Cours de formation des délégués syndicaux

15.14 –

- a) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux employés qui ont été nommés délégués syndicaux par l'Institut, pour suivre un cours de formation parrainé par l'Institut et qui est relié aux fonctions d'un délégué syndical.
- b) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé aux employés nommés délégués syndicaux par l'Institut, pour assister à des séances de formation concernant les relations entre l'employeur et les employés, parrainées par l'employeur.

16. INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

16.01 - Les parties conviennent qu'en cas de différend sur l'interprétation d'une clause ou d'un article de la présente convention, il est souhaitable qu'elles se réunissent dans un délai raisonnable et cherchent à régler le problème. Le présent article n'empêche pas l'employé de se prévaloir de la procédure de règlement des griefs que prévoit la présente convention.

17. PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

17.01 -

- a) Les parties reconnaissent l'utilité d'une explication informelle entre les employés et leurs surveillants de façon à résoudre les problèmes courants, avant le dépôt d'un grief ou pendant le processus de grief. Les parties souhaitent résoudre les conflits et désaccords en discutant des problèmes de manière pro-active et ouverte et en recourant à des processus de solution de problèmes créatifs. Ces processus pourraient impliquer l'emploi d'un médiateur, si les parties sont d'accord.
- b) Quand un employé, pendant la période des délais prescrits à la clause 17.08, aura annoncé qu'il désire prendre avantage des dispositions de cet article-ci, la période couvrant l'utilisation de modes de résolution alternatifs formels ne sera pas comptabilisée pour les fins des délais prescrits lors d'un grief.

17.02 - L'employé qui désire présenter un grief, à l'un des paliers prescrits par la procédure de règlement des griefs, le remet à son superviseur immédiat ou à son responsable local qui, immédiatement

- a) l'adresse au représentant de l'employeur autorisé à traiter des griefs au palier approprié, et
- b) remet à l'employé un reçu indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

17.03 - Le grief d'un employé n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par le Sénat.

17.04 - Sous réserve de l'article 62 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* et conformément à ses dispositions, l'employé qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action quelconque ou une absence d'action de la part de l'employeur a le droit de présenter un grief de la façon prescrite par la clause 17.02, sauf que :

- a) dans les cas où il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes de cette loi pour traiter sa plainte, cette procédure doit

être suivie, et

- b) dans les cas où le grief se rattache à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, il n'a pas le droit de présenter un grief à moins d'avoir obtenu l'approbation de l'Institut et de se faire représenter par lui.

17.05 - La procédure de règlement de griefs comprend trois (3) paliers au maximum. Ces paliers sont les suivants :

- a) Palier 1 - premier palier de gestion.
 - i. Si approprié et agréé par les parties, on pourra recourir aux services d'un médiateur. Une décision rendue à ce niveau dans le contexte d'une médiation précisera seulement que le grief a été résolu ou qu'il n'a pas été résolu.
- b) Palier 2 – palier de direction.
- c) Palier final – le greffier du Sénat ou son représentant.

17.06 - Le Greffier du Sénat informe chaque employé qui est assujéti à la procédure du nom ou du titre de ces personnes ainsi désignées en indiquant en même temps le nom ou le titre et l'adresse de l'agent désigné à qui le grief doit être présenté. Cette information est communiquée aux employés au moyen d'avis affichés dans des endroits qui présentent le plus de possibilités d'attirer l'attention des employés à qui la procédure de règlement des griefs s'applique ou d'une façon qui peut être déterminée par un accord intervenu entre l'employeur et l'Institut.

17.07 - Lorsqu'il présente un grief, l'employé qui le désire peut se faire aider ou se faire représenter par l'Institut à n'importe quel palier. L'Institut a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief à chaque ou à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs.

17.08 - Un employé peut présenter un grief au premier palier de la procédure au plus tard le vingt-cinquième (25) jour qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

17.09 - Un grief qui doit être envoyé par courrier est réputé avoir été présenté à la date du cachet d'oblitération et est réputé avoir été reçu par le Sénat à la date où il a été livré à la direction ou à la division compétente.

De même, l'employeur est réputé avoir transmis sa réponse, à l'un ou l'autre des paliers, à la date du cachet d'oblitération de la lettre de réponse; toutefois, le délai pendant lequel le plaignant doit présenter son grief au prochain palier doit être calculé à partir de la date de livraison de la réponse du Sénat à l'adresse qui figure sur la formule de règlement des griefs.

17.10 - L'employeur doit normalement répondre au grief d'un employé, quel que soit le palier auquel il a été présenté, sauf le dernier palier, dans les dix (10) jours suivant la date à laquelle il a été présenté à ce palier. Si la décision ou le règlement ne satisfait pas l'employé, il peut en présenter un au palier suivant dans les dix (10) jours suivant la date à laquelle il a été informé par écrit du résultat de la décision ou du règlement en question.

17.11 - Si l'employeur ne répond pas dans les quinze (15) jours suivant la date à laquelle le grief est présenté au premier palier, l'employé peut, dans les dix (10) jours suivants, le présenter au palier final.

17.12 - L'employeur doit normalement répondre au grief d'un employé présenté au dernier palier dans les trente (30) jours suivant la présentation du grief à ce palier.

17.13 - Lorsque l'Institut représente un employé dans la présentation d'un grief, l'employeur, à chaque palier de la procédure, communique en même temps au représentant compétent de l'Institut et à l'employé une copie de sa décision.

17.14 - La décision rendue par le Sénat au dernier palier de la procédure est définitive et irrévocable pour l'employé, à moins que le grief puisse être renvoyé à l'arbitrage.

17.15 - Pour déterminer les délais de la procédure de règlement des griefs, les samedis, dimanches et jours fériés désignés sont exclus.

17.16 - Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'employeur et l'employé et le représentant de l'Institut le cas échéant, sous réserve des dispositions de la clause 17.18.

17.17 - On peut supprimer le premier et/ou le deuxième palier, par accord mutuel entre l'employeur et l'employé et l'Institut, le cas échéant.

17.18 - Quand un grief a trait à un congédiement, une rétrogradation, une nomination ou la classification d'un employé, le grief ne peut être présenté qu'au dernier palier.

17.19 - L'employé peut renoncer à un grief en faisant part de sa décision par écrit à son agent désigné.

17.20 - L'employé qui ne présente pas son grief au palier suivant dans les délais prescrits est jugé avoir renoncé à son grief à moins que, en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, il ait été incapable de respecter les délais prescrits.

17.21 - 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 renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief comme le prévoit la présente convention collective.

17.22 - Lorsqu'un employé a présenté un grief jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs relatif à :

- a) l'interprétation ou l'application, concernant sa personne, d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale s'y rattachant;
- b) une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une pénalité pécuniaire;
- c) son congédiement, à l'exception de renvoi à la suite d'une période de stage consécutive à une première nomination;
- d) sa rétrogradation;
- e) en cas de refus de nomination, l'évaluation de l'employeur sur son aptitude vis-à-vis les exigences du poste; et
- f) sous réserve du paragraphe 5(3) de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, sa classification par l'employeur;

et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, il peut le présenter à l'arbitrage aux termes des dispositions de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* et de ses règlements d'application.

17.23 - Lorsqu'un grief susceptible d'être présenté à l'arbitrage par un employé se rattache à l'interprétation ou à l'application concernant sa personne d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employé concerné n'a pas le droit de présenter ce grief à l'arbitrage à moins que l'Institut ne signifie, de la façon prescrite,

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

18. *CONSULTATION MIXTE

***18.01**- Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à se consulter sur des questions d'intérêt mutuel à la demande de l'une ou de l'autre des parties.

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

18.03 - Les réunions de consultation auront lieu à des moments qui conviennent aux deux (2) parties et auront lieu habituellement dans les locaux de l'employeur durant les heures de travail.

18.04 - Les employés qui représentent l'Institut à ces rencontres de consultation ne subiront pas de pertes de leur rémunération habituelle en raison de leur présence à ces réunions avec la gestion.

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

***18.06** - Lorsque c'est possible, l'employeur consulte véritablement les représentants de l'Institut au niveau approprié au sujet des modifications envisagées dans les conditions d'emploi ou de travail qui ne relèvent pas de la présente convention. Une consultation véritable comprend la sollicitation de commentaires auprès d'intervenants en temps utile.

19. APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ

19.01 - Aux fins du présent article,

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

19.02 -

- a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé, ce dernier doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois rempli, afin d'indiquer qu'il en a lu

le contenu. La signature de l'employé sur 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 du formulaire d'évaluation de l'employé lui est remise au moment de sa signature.

- b) Les représentants de l'employeur qui évaluent le rendement de l'employé doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle le rendement de l'employé est évalué.

19.03 - 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 et de verser ces arguments écrits au dossier personnel.

19.04 - Sur demande écrite de l'employé, son dossier des ressources humaines doit être mis à sa disposition au moins une fois par année pour examen en présence d'un représentant autorisé de l'employeur.

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

20. EXPOSÉ DE FONCTIONS

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

21. RÉFÉRENCES D'EMPLOI

21.01 - Sur demande de l'employé, l'employeur donne à un employeur éventuel des références personnelles qui indiquent la durée du service de l'employé, ses principales fonctions et responsabilités et l'exécution de ces fonctions. Lorsqu'un employeur éventuel autre que le Sénat demande des références personnelles au sujet d'un employé, elles ne lui seront fournies qu'avec le consentement écrit de ce dernier.

22. SOUS-TRAITANCE

22.01 - Sauf dans la mesure où les parties en cause au Sénat se seront mises d'accord pour le permettre, le travail identifié à l'unité de négociation sera effectué par les membres de l'unité de négociation. On entend par travail identifié à l'unité de négociation la somme des fonctions d'un poste appartenant à cette unité.

22.02 - Aucun employé ne sera mis en disponibilité suite à la privatisation d'une fonction, en totalité ou en partie.

23. NORMES DE DISCIPLINE ET MESURES DISCIPLINAIRES

23.01 - Lorsque des normes de discipline écrites sont préparées, ou que des normes existantes sont modifiées, l'employeur convient d'en fournir une copie à l'Institut et à chaque employé.

23.02 - Lorsqu'on demande à un employé d'assister à une réunion de nature disciplinaire, l'employé a le droit de se faire accompagner à la réunion par un représentant de l'Institut. Dans la mesure du possible, l'employé reçoit au minimum une (1) journée de préavis de cette réunion.

23.03 - L'employeur consent à ne pas produire comme preuve à une audience concernant une mesure disciplinaire tout document au sujet de la conduite ou du rendement de l'employé, document qui aurait été versé au dossier de l'employé sans qu'il en ait été informé au moment du classement ou dans un délai raisonnable après le classement.

23.04 - Tout document de nature disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier de l'employé doit être détruit deux (2) ans après la date à laquelle l'infraction a eu lieu, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire de nature semblable n'ait été portée au dossier de cet employé durant ladite période.

24. *HEURES DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES TRAVAILLÉES

24.01- Aux fins du présent article, une semaine se compose de sept (7) jours consécutifs commençant le lundi à 00 h 01 et se terminant le dimanche à 24 heures. La journée constitue une période de vingt-quatre (24) heures commençant à 00 h 01.

24.02 -

- a) La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures et la journée normale de travail est de sept (7) heures, excluant les périodes de pause pour une année normale de travail de mille huit cent vingt (1820) heures. La semaine de travail s'étend du lundi au vendredi inclusivement. Les heures de travail régulières sont de 8 heures à 18 heures.
- b) Si un employé n'est pas tenu de travailler pendant toutes les heures prévues dans une année normale de travail, les heures de relâche ne seront pas recouvrées à moins que l'employé n'ait été en congé non rémunéré ou sous le coup d'une suspension.
- c) Sur demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, un employé peut travailler à des heures variables de façon quotidienne, à condition que la durée de travail soit de sept (7) heures par jour.
- d) L'employeur fera un effort raisonnable afin de permettre à l'employé d'avoir une période de repos continue d'au moins huit (8) heures entre les périodes où l'employé doit travailler.
- e) Nonobstant la disposition 24.02(d), les parties à la présente convention reconnaissent que les impératifs parlementaires, y compris les activités de la Chambre du Sénat, un comité du Sénat, les fonctions officielles des associations parlementaires et les échanges interparlementaires et lorsque l'employé est en situation de déplacement, pourraient avoir comme effet qu'un employé n'ait pas une période de repos de huit (8) heures.

24.03 - Nonobstant les dispositions de la clause 24.02, les parties à la présente convention reconnaissent que les besoins opérationnels du Sénat et les préférences des employés seraient mieux servis en assurant la variabilité des horaires de travail hebdomadaires et quotidiens. Par conséquent, un employé peut demander de faire varier son horaire de travail de sept (7) heures par jour, du lundi au vendredi de chaque semaine, et/ou de cinq (5) jours par semaine. Une telle demande présentée par un employé sera agréée sous réserve des conditions suivantes :

- a) le nouvel horaire doit tenir compte des besoins opérationnels du Sénat;
- b) la mise en œuvre du nouvel horaire de travail ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ou des déboursés du seul fait d'un tel changement d'horaire;

- c) la mise en œuvre d'un nouvel horaire ne doit pas être réputée retirer à l'employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention;
- d) l'employeur peut modifier l'horaire d'une semaine et/ou d'une journée normale de travail lorsque les besoins opérationnels du Sénat l'exigent, à condition que l'employé reçoive un avis écrit deux (2) jours ouvrables avant le changement d'horaire.

24.04 - Aux fins d'administration des dispositions de la présente convention, un employé qui travaille selon un horaire variable tel qu'il est prévu à la clause 24.03, sera assujéti aux dispositions prévues à l'annexe « C », soit le Protocole d'entente relatif aux heures de travail variables, qui fait partie intégrante de cette convention.

24.05 - Toute tâche dont l'exécution nécessite plus de sept (7) heures de travail dans une journée ou plus de trente-cinq (35) heures de travail dans une semaine doit recevoir l'autorisation préalable de l'employeur.

***24.06** - Lorsque, à la demande de l'employeur, un employé a travaillé plus de mille huit cent vingt (1820) heures à son taux de rémunération normal durant un exercice financier qui commence le 1^{er} octobre et se termine le 30 septembre de chaque année, à l'exception des heures travaillées visées à l'alinéa c) ci-dessous, il reçoit à la fin de l'exercice financier une rémunération :

- a) à taux et demi (1½) son taux de rémunération horaire pour toutes les heures travaillées en sus de mille huit cent vingt (1820) heures;
- b) à taux double (2) de son taux de rémunération horaire pour toutes les heures travaillées en sus de deux mille cent (2100) heures.

Nonobstant les alinéas précédents, à partir du 1^{er} octobre 2025, toutes les heures travaillées en sus de douze (12) heures dans une journée doivent être rémunérées à la fin du mois suivant :

- c) à taux et demi (1½) du taux de rémunération horaire;
- d) l'alinéa (c) ne s'applique pas à un employé en voyage commandé.

L'employé est rémunéré à son taux de rémunération horaire en vigueur au moment de l'encaisse sous forme de congé compensatoire ou payé à son taux horaire en vigueur au moment du paiement, après entente à cet effet avec l'employeur; à défaut d'entente, l'employé sera payé pour chaque heure de travail excédant douze (12) heures dans une journée ou mille huit cent vingt (1820) heures conformément aux dispositions pertinentes du présent article. Le temps supplémentaire est calculé par tranches de quinze (15) minutes complètes.

24.07 - L'employeur évitera autant que possible de demander à l'employé de faire un trop grand nombre d'heures supplémentaires.

24.08 - L'employeur peut demander aux employés de signer un registre des présences selon une méthode qu'il déterminera.

24.09 -

- a) Le calcul des heures de travail durant un exercice financier englobera les congés rémunérés autorisés.

- b) Aux fins de l'application de la clause 24.06(a), le nombre d'heures de congé autorisé non payé prises par un employé entre dans le calcul des heures travaillées dans l'année.

24.10 - Lorsqu'un employé est tenu de travailler durant un jour de repos ou est appelé, sans avis préalable, à travailler en dehors de ses heures normales de travail, à des heures non contiguës à son horaire régulier, il a droit :

- a) au nombre total d'heures de travail effectuées; ou
- b) à un minimum de quatre heures et demie (4½)

en retenant le nombre d'heures qui lui est le plus avantageux.

***24.11 –**

- a) Un employé qui travaille deux (2) heures ou plus immédiatement avant ou immédiatement après une journée normale de travail reçoit le remboursement d'un (1) repas d'un montant de douze dollars (12,00 \$), sauf si le repas est fourni gratuitement. Une pause rémunérée d'une durée raisonnable que détermine l'employeur est accordée à l'employé pour qu'il puisse prendre un repas sur les lieux mêmes ou dans un lieu adjacent.
- b) Un employé qui travaille, sans interruption, quatre (4) heures ou plus au-delà de la période prévue à l'alinéa (a) ci-dessus reçoit le remboursement d'un repas supplémentaire d'un montant de douze dollars (12,00 \$), sauf si les repas sont fournis gratuitement. Une pause rémunérée d'une durée raisonnable, que détermine l'employeur est accordée à l'employé pour qu'il puisse prendre son repas sur les lieux mêmes ou dans un lieu adjacent à son lieu de travail.
- c) Les alinéas (a) et (b) de la clause 24.11 ne s'appliquent pas à un employé en voyage commandé qui reçoit une indemnité d'hébergement ou de repas.
- d) L'employé soumettra une demande d'indemnité conformément aux alinéas 24.11 (a) et (b) au plus tard le dernier jour civil du mois suivant le mois au cours duquel des heures ont été travaillées immédiatement avant ou immédiatement après sa journée normale de travail. Si l'employé n'est pas en mesure de soumettre sa demande d'indemnité au cours de la période prescrite, une demande de dérogation ne sera pas refusée sans motif raisonnable.
- e) Les alinéas 24.11 (a) et (b) ne s'appliquent pas aux journées pendant lesquelles l'employé est en télétravail.

24.12 - Lorsqu'un employé est tenu de travailler dans les conditions décrites à la clause 24.10 et qu'il doit, de ce fait, utiliser des moyens de transport autres que les services de transport en commun, il a droit au remboursement des frais de transport raisonnables selon les modalités suivantes:

- a) une indemnité de kilométrage au tarif versé normalement à un employé qui a reçu de son employeur l'autorisation d'utiliser sa voiture, ou
- b) des dépenses engagées pour d'autres modes de transport commerciaux.

***24.13**

- a) Les employés qui doivent travailler jusqu'à 20 heures ou après seront remboursés pour le coût du transport pour rentrer à leur domicile à condition de ne pas avoir utilisé leur propre voiture pour se rendre au travail.
- b) L'employé soumettra une demande d'indemnité conformément à l'alinéa 24.13 (a) au plus tard le dernier jour civil du mois suivant le mois au cours duquel il a été tenu de travailler jusqu'à 20 heures ou plus tard. Si l'employé n'est pas en mesure de soumettre sa demande d'indemnité au cours de la période prescrite, une demande de dérogation ne sera pas refusée sans motif raisonnable.

Programmation des périodes de relâche

***24.14 -**

- a) Lorsque les services d'un employé ne sont pas requis, il reçoit, par écrit, un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables. Seront indiquées dans ce préavis la date à compter de laquelle ses services ne sont pas requis ainsi que la date de son retour au travail. La période minimale de relâche est d'au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- b) Avant d'imposer le congé prévu à l'article 24.14, l'employeur s'enquerra auprès de l'employé, quant à la préférence ou non de ce dernier à consommer, en premier lieu, ses crédits de vacances tel que prévu à l'article 28.05.
- c) L'employé consignera toutes ses heures de travail supplémentaires au sens de l'article 24.06 au plus tard le dernier jour civil du mois suivant le mois pendant lequel ses heures de travail supplémentaires ont été travaillées. Si l'employé n'est pas en mesure de consigner ses heures de travail supplémentaires au cours de la période prescrite, une demande de dérogation ne sera pas refusée sans motif raisonnable.

24.15 - L'employeur s'efforce autant que possible de ne pas rappeler au travail un employé durant la période indiquée dans le préavis donné aux termes de la clause 24.14. En cas de rappel ou d'annulation avant l'entrée en vigueur de la période de relâche, les dispositions des clauses 28.08 à 28.10, selon le cas, s'appliquent.

24.16 - Nonobstant les clauses 24.14 et 24.15, un employé peut, par entente mutuelle avec l'employeur, être mis en situation d'inactivité pendant une période quelconque, et on peut déroger à l'obligation de présenter un préavis d'au moins cinq (5) jours.

24.17 - Quand un employé est admis à l'unité de négociation après le premier jour de l'année financière, l'exigence relative aux mille huit cent vingt (1820) heures de travail contenue dans les clauses 24.02(a) et 24.06 est réduite dans la même proportion que le rapport entre les heures normales restantes de l'année de travail de l'employé et mille huit cent vingt (1820) heures.

25. TEMPS DE DÉPLACEMENT

25.01 - Lorsque l'employé est tenu par l'employeur de voyager hors de sa zone d'affectation pour affaires officielles, il note pour les fins de l'article 24 le nombre d'heures travaillées ainsi que le nombre d'heures de déplacement.

25.02 - Aux fins de la clause 25.01, le temps de déplacement pour lequel l'employé est rémunéré est le suivant :

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

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

25.04 - Sous réserve des dispositions de la clause 25.02(c), le temps de déplacement inclut le temps consacré nécessairement à chaque arrêt effectué en cours de route à condition qu'il ne s'agisse pas d'un arrêt pour la nuit.

25.05 - Le présent article ne s'applique pas au temps de déplacement pour assister à des cours, des séances de formation, des conférences et des colloques à moins que cela ne soit prévu à l'article portant sur la promotion professionnelle.

26. JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

26.01 - Sous réserve de la clause 26.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employés:

- a) le Jour de l'an,
- b) le Vendredi saint,
- c) le lundi de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- e) la fête du Canada,
- f) la fête du Travail,
- g) la Journée nationale de la vérité et la réconciliation
- h) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces,
- i) le jour du Souvenir,
- j) le jour de Noël,
- k) l'après-Noël,
- l) la fête nationale (Québec)
- m) le premier lundi d'août, et
- n) un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

26.02 - L'employé absent en congé non payé pour la journée entière le jour de travail qui précède ainsi que le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf s'il bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 15 (Congé pour les questions concernant les relations de travail).

Congés fériés désignés coïncidant avec un jour de repos

26.03 - Lorsqu'un jour férié est désigné payé en vertu de la clause 26.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier jour de travail à l'horaire de l'employé qui suit son jour de repos.

26.04 - Lorsqu'un jour férié est désigné payé à l'égard d'un employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions de la clause 26.03:

- a) le travail accompli par l'employé le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour de repos, et
- b) le travail accompli par l'employé le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour férié.

Rémunération pour travail accompli un jour férié désigné payé

26.05 - Lorsqu'un employé est tenu de travailler un jour férié désigné payé, l'employeur lui accorde un jour de congé à une date ultérieure pour compenser le jour férié désigné à une date mutuellement acceptable pour l'employeur et l'employé. En plus de la rémunération déjà consentie en fonction du jour férié désigné payé, l'employé sera rémunéré pour toutes les heures travaillées ce jour-là.

Jour férié désigné payé qui coïncide avec un jour de congé payé

26.06 - Lorsqu'un jour férié désigné payé pour un employé coïncide avec un jour de congé payé ou est déplacé par suite de l'application de la clause 26.03, le jour férié désigné payé n'est pas compté comme un jour de congé.

27. CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

27.01 - Lorsque le décès ou le licenciement 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 payé supérieur à celui qu'il a acquis, le nombre de jours de congé payé dont il a bénéficié est réputé avoir été acquis.

27.02 - L'employé a droit, une fois par exercice financier et sur sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congé annuel ou de congé de maladie payé.

27.03 - Le nombre de jours de congé payé porté au crédit d'un employé par l'employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il commence à être assujéti à la présente convention est conservé par l'employé.

27.04 - Un employé ne bénéficie pas de deux (2) genres de congé payé différents à l'égard de la même période.

27.05 - Un employé n'a pas droit à un congé payé pendant les périodes où il est en congé non

payé, en congé d'éducation ou sous le coup d'une suspension.

28. CONGÉS ANNUELS

28.01 - La période de référence pour les congés annuels s'étend du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement.

Acquisition des crédits de congé annuel

28.02 - L'employé acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours, selon les modalités suivantes:

- a) Un jour et deux tiers (1 2/3) par mois jusqu'au mois où survient son quinzième (15) anniversaire d'emploi continu; ceci équivaut à vingt (20) jours annualisés.
- b) Deux jours et un douzième (2 1/12) par mois à partir du mois où survient son quinzième (15) anniversaire d'emploi continu; ceci équivaut à vingt-cinq (25) jours annualisés.
- c) Deux jours et demi (2 1/2) par mois à partir du mois où survient son vingt-huitième (28) anniversaire d'emploi continu; ceci équivaut à trente (30) jours annualisés.

Crédit unique

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

Emploi continu

28.04 -

- a)
 - i. Aux fins de la clause 28.02 seulement, toute période d'emploi au sein du Sénat, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l'employé reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant le Sénat. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé qui a touché une indemnité de départ au moment de son licenciement et qui est réaffecté au Sénat dans l'année qui suit la date dudit licenciement.

Pour plus de précision, le paiement tenant lieu de l'indemnité de départ en vertu des paragraphes 32.04 à 32.07 sous l'Annexe E ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives ne réduit pas le calcul des années de service pour les employés qui n'ont pas encore quitté le Sénat.
 - ii. Aux fins de la clause 28.04 (a) seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1^{er} avril 2012 et à l'avenir.
- b) Pour fin de cet article, l'emploi continu inclut aussi l'emploi continu et autre emploi avec interruption de service de moins de six (6) mois dans:
 - i. un bureau de député,

- ii. la Chambre des communes,
 - iii. la Bibliothèque du Parlement,
 - iv. le Bureau du conseiller sénatorial en éthique,
 - v. le Service de Protection parlementaire;
 - vi. le bureau du directeur parlementaire du budget;
 - vii. le Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique; ou
 - viii. dans un ministère nommé à l'Annexe I, un secteur de l'administration publique fédérale nommé à l'Annexe IV ou un organisme distinct nommé à l'Annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.
- c) Nonobstant les clauses 28.03 (a) et (b) ci-dessus, aucun employé ne verra ses années d'emploi présentement créditées réduites par la mise en vigueur de cet article.

Droit au congé annuel payé

28.05 - L'employé a droit à des congés annuels payés selon les crédits qu'il a acquis; toutefois, l'employé qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier d'un nombre de congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année en cause.

Attribution de congé annuel

***28.06** - Afin de répondre aux nécessités du service, l'employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé, mais doit faire tout effort raisonnable pour:

- a) lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé, à laquelle l'employeur fournira une réponse écrite en temps utile;
- b) ne pas le rappeler au travail après son départ pour son congé annuel.

Remplacement d'un congé annuel

28.07 - Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un employé se voit accorder

- a) un congé de deuil, ou
- b) un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille, ou
- c) un congé de maladie sur production d'un certificat médical, ou
- d) un congé pour comparution,

la période de congé annuel ainsi remplacée est soit ajoutée à la période de congé annuel si l'employé le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

Report des congés annuels

28.08 -

- a) Lorsque, dans une année de référence pour congé, tous les congés n'ont pas été attribués, la portion non utilisée de ces congés annuels est reportée à l'année suivante.

Liquidation des congés annuels

- b) Pendant une année de référence pour congé, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés peuvent, sur demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, être payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé, calculé selon la classification stipulée dans sa lettre d'offre relative à son poste d'attache le 31 mars.

Rappel pendant le congé annuel

28.09 - Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un employé est rappelé au travail, il touche le remboursement de dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'employeur, qu'il a engagées pour:

- a) se rendre à son lieu de travail; et
- b) retourner au point d'où il a été rappelé, s'il retourne immédiatement en vacances après l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel;

mais après avoir présenté les comptes que l'employeur exige normalement.

28.10 - L'employé n'est pas considéré comme étant en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, en vertu de la clause 28.08, au remboursement de dépenses raisonnables qu'il a engagées.

Annulation d'un congé annuel

28.11 - Lorsque l'employeur annule ou modifie une période de congé annuel qu'il avait déjà approuvée par écrit, il rembourse l'employé de la fraction non remboursable des contrats de vacances que ce dernier avait signés et des réservations qu'il avait faites à l'égard de la période en question, sous réserve de la présentation de tout document que peut exiger l'employeur. L'employé doit faire tout en son possible pour restreindre les pertes qu'il a subies et fournir à l'employeur, s'il le peut, la preuve des efforts qu'il a faits à cette fin.

Congé lors de cessation d'emploi

28.12 - Lorsque l'employé décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre de jours de congé annuel acquis mais non utilisés portés à son crédit par le taux de rémunération quotidien calculé selon la classification indiquée dans sa lettre d'offre en vigueur à la date de sa cessation d'emploi.

Recouvrement lors de la cessation d'emploi

28.13 - En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou un licenciement, l'employeur déduit de toute somme d'argent due à l'employé un montant équivalent aux congés annuels non acquis mais pris par l'employé, calculé selon la rémunération applicable à sa classification à la date de cessation de son emploi.

29. CONGÉ DE MALADIE

Crédits

29.01 - Un employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et un quart

(1¼) pour chaque mois civil durant lequel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.

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

- a) qu'il puisse convaincre l'employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine, et
- b) qu'il ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

29.03 - À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé, indiquant qu'il a été incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, est considérée, lorsqu'elle est remise à l'employeur, comme satisfaisant aux conditions de la clause 29.02(a). L'employeur ne peut demander un certificat médical ni une attestation équivalente relative à une maladie ou à une blessure de l'employé que si l'employeur a des motifs raisonnables de croire que l'employé a abusé de ses congés.

29.04 - Un employé ne peut obtenir un congé de maladie payé au cours d'une période durant laquelle il est en congé autorisé non payé ou sous le coup d'une suspension.

29.05 - Lorsqu'un employé bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite pour la même période, on considère, aux fins de la comptabilisation des crédits de congé de maladie, que l'employé n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

29.06 - Lorsqu'un employé n'a pas les crédits nécessaires ou qu'ils sont insuffisants pour couvrir l'octroi d'un congé de maladie payé aux termes des dispositions de la clause 29.02, l'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé de maladie payé:

- a) pour une période maximale de vingt-cinq (25) jours s'il attend une décision concernant une demande de congé pour accident de travail, ou
- b) pour une période maximale de quinze (15) jours s'il n'a pas présenté une demande de congé pour accident de travail, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite et en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou un licenciement, sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à l'employé.

***29.07** - Un nouvel employé qui a déjà travaillé pour un autre employeur dont le nom figure au sous-alinéa à la clause 28.04 (a)(ii) ou sur la liste à l'alinéa 28.04 (b) se fait créditer tous les jours de congé de maladie que lui doit son ancien employeur, à condition que l'employé puisse présenter une preuve à l'égard de ces crédits.

30. AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

30.01 - En ce qui concerne les demandes de congé présentées en vertu du présent article, l'employé peut être tenu de fournir une preuve satisfaisante des circonstances motivant ces demandes.

*** Congé de deuil payé**

30.02 - Aux fins de l'application de la présente clause, la proche famille se définit comme le père, la mère, beau-père, belle-mère, le gendre, la bru, l'enfant (ou bien le père par remariage,

la mère par remariage, le parent nourricier, l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle) de l'employé ou du conjoint de l'employé (y compris le conjoint de fait), le petit-enfant, le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, le conjoint (y compris le conjoint de fait) ou le grand-parent de l'employé ou tout autre parent qui demeure en permanence chez l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence, ou, sous réserve de l'alinéa 30.02 (h) ci-dessous, une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.

- a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé a droit à un congé de deuil payé d'une durée de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, y compris le jour des funérailles. Il peut obtenir jusqu'à trois (3) jours additionnels pour le déplacement si les circonstances l'exigent.
- b) À la demande de l'employé, un congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de cinq (5) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.
- c) Lorsque l'employé demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes,
 - i. la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès; et
 - ii. la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès pour assister au jour de commémoration.
- d) L'employé peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.
- e) L'employé a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'une tante ou d'un oncle, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur ou d'un grand-parent de l'époux ou conjoint de fait de l'employé.
- f) Si, au cours d'une période de congé compensatoire, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de deuil en vertu des alinéas (a) et (b) de la présente clause, celui-ci bénéficie d'un congé de deuil payé.
- g) 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.
- h) L'employé a droit à un seul congé de deuil payé lorsqu'une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé, une seule fois dans sa carrière.

Sur demande, l'employeur peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long que celui dont il est question aux clauses 30.02 (a) et (e).

***Congé de grossesse /maternité non payé**

30.03 -

- a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de grossesse/maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b) Nonobstant l'alinéa (a) :
 - i. si l'employée n'a pas encore commencé son congé de grossesse/maternité non payé et le nouveau-né de l'employée est hospitalisé, ou

- ii. si l'employée a commencé son congé de grossesse/maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,
la période de congé de grossesse/maternité non payé définie à l'alinéa (a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de grossesse/maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.
- c) La prolongation décrite à l'alinéa (b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d) L'employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e) L'employée dont le congé de grossesse/maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - i. d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - ii. d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 29 ayant trait au congé de maladie. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 29 ayant trait au congé de maladie, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés (tant payés que non payés) relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Indemnité de grossesse/maternité

***30.04 -**

- a) L'employée qui se voit accorder un congé de grossesse/maternité non payé reçoit une indemnité de grossesse/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 grossesse/maternité non payé,
 - ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du *Régime québécois d'assurance parentale* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur, et
 - iii. signe une entente avec l'employeur par laquelle elle s'engage :
 - A. à retourner au travail à la date à laquelle son congé de grossesse/maternité non payé prend fin à moins que l'employeur ne

consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

- B. suivant son retour au travail tel que décrit en (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de grossesse/maternité;
- C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu en (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée en (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées en (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

indemnité reçue	X	—————	période non travaillée après son retour au travail
			période totale à travailler précisée en (B)

Toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée par le Sénat dans les cinq (5) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées en (B).

- b) Pour les besoins des alinéas (a)(iii)(B) et (a)(iii)(C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée en (a)(iii)(B), sans faire intervenir les modalités de recouvrement décrites en (a)(iii)(C).
- c) Les indemnités de grossesse/maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, et
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du *Régime québécois d'assurance parentale*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse/maternité auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de grossesse/maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période, et
 - iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de grossesse/maternité non-payé, elle est admissible à recevoir une indemnité de

grossesse/maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

- d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question aux sous-alinéas 30.04 (c)(i) et (ii) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée, jusqu'à un maximum de six (6) semaines de paiement. 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 grossesse/maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa (c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la Loi sur l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa (c) est :
 - i. dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de grossesse/maternité non payé;
 - ii. dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de grossesse/maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa (f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h) Nonobstant l'alinéa (g) et sous réserve du sous-alinéa (f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de grossesse/maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de grossesse/maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j) Les indemnités de grossesse/maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ de l'employée.

Indemnité de grossesse/maternité spéciale pour les employées totalement invalides

***30.05 –**

- a) L'employée qui :
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 30.04(a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du *Régime québécois d'assurance parentale*, et
 - ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 30.04(a), autres

que ceux précisés en (A) et (B) du sous-alinéa 30.04(a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de grossesse/maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes de la clause 30.04 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du *Régime québécois d'assurance parentale*, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du *Régime québécois d'assurance parentale* pour les motifs indiqués au sous-alinéa (a)(i).

Congé parental non payé

30.06 -

- a) L'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit :
- i. 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 (option standard), ou
 - ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié (option prolongée).
- 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 non payé pour soit :
- i. 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 (option standard), ou
 - ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié (option prolongée).
- c) Nonobstant les alinéas (a) et (b) ci-dessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, le congé mentionné aux alinéas (a) et (b) ci-dessus peut être pris en deux (2) périodes.
- d) Nonobstant les alinéas (a) et (b) :
- i. si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée, ou
 - ii. si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,
- la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale

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

- e) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait) ou avant la date à laquelle l'employé prévoit se faire confier l'enfant conformément aux alinéas (a) et (b).
- f) L'employeur peut :
 - i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
 - ii. accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - iii. demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g) Le congé parental non payé pris par un couple à l'emploi du Sénat ne doit pas dépasser un total de soixante-et-onze (71) semaines pour les deux personnes ensemble ou soixante-trois (63) semaines par employé.
- h) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Indemnité parentale

30.07 - En vertu du régime d'assurance-emploi, une prestation parentale est payable selon deux options :

- Option 1 : prestations parentales standard, alinéas 30.07 (c) à (k); ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, alinéas 30.07 (l) à (t).

Une fois que l'employé a choisi les prestations parentales standard ou prolongées et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si l'employé retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement. En vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'indemnité parentale n'est payable qu'en vertu de l'Option 1 : prestations parentales standard.

***Administration de l'indemnité parentale**

- a) L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas (c) à (k) ou (l) à (t) pourvu qu'il :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'il a demandé et 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 avec l'employeur une entente par laquelle il s'engage :

- A. à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
- B. suivant son retour au travail tel que décrit en (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée en 30.04 (a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque l'employé a choisi l'indemnité parentale prolongée, après son retour au travail, il travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de toute période au cours de laquelle une indemnité de grossesse/maternité a été versée;
- C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu en (A) ou s'il retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée en (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées en (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la Loi sur la *pension de la fonction publique* :

indemnité reçue	X	$\frac{\text{période non travaillée, telle que précisée en (B), après son retour au travail}}{\text{période totale à travailler précisée en (B)}}$
-----------------	---	--

Toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé par le Sénat dans les cinq (5) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées en (B).

- b) Pour les besoins des sous-alinéas (a)(iii)(B) et (a)(iii)(C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompent la période précisée en (a)(iii)(B), sans faire intervenir les modalités de recouvrement décrites en (a)(iii)(C).

***Option 1 – Indemnité parentale standard**

- c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - i. dans le cas de l'employé en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 30.06(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

- ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou au *Régime québécois d'assurance parentale*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'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 grossesse/maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales, ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité, du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - iv. Lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines ou plus de prestations d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - v. dans le cas d'un employé ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé parental non-payé, il/elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que la dite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 30.04 (c) (iii), pour le même enfant;
 - vi. Lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue aux sous-alinéas 30.04 (c) (iii) et 30.07 (c) (v) pour le même enfant.
- d) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question aux sous-alinéas 30.07 (c)(i) et (ii) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé, jusqu'à un maximum de six (6) semaines de paiements. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou, des prestations parentales, de paternité ou d'adoption 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 mentionné à l'alinéa (c) est :
 - i. dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de grossesse/maternité ou du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de grossesse/maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (f) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- h) Nonobstant l'alinéa (g) et sous réserve du sous-alinéa (f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il touchait ce jour-là.
- i) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ de l'employé.
- k) Le maximum payable des indemnités combinées, partagées de grossesse/maternité et parentales standard pour un couple à l'emploi du Sénat ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé de grossesse/maternité et parental non payé.

***Option 2 – Indemnité parentale prolongée**

- l) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - i. dans le cas de l'employé en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 30.06(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) 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 conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée

pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales 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'un employé ayant reçu les soixante-et-une (61) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 30.04 (c) (iii) pour le même enfant;
 - iv. Lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des soixante-neuf (69) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des huit (8) semaines de prestations parentales prolongées partagées en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 30.04 (c) (iii) pour le même enfant.
- m) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 30.07 (l)(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.
 - n) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa (l), 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*.
 - o) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) 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 grossesse/maternité ou du congé parental non payé;
 - ii. Dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de grossesse/maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
 - p) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (o) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
 - q) Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il touchait ce jour-là.
 - r) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces

prestations seront rajustées en conséquence.

- s) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ de l'employé.
- t) Le maximum payable des indemnités combinées, partagées de grossesse/maternité et parentales prolongées pour un couple à l'emploi du Sénat ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé de grossesse/maternité et parental non payé.

Indemnité parentale spéciale pour les employés ou les employées totalement invalides

30.08 –

- a) L'employé qui :
 - i. ne répond pas au critère d'admissibilité précisé à la clause 30.07(a)(ii) parce que les prestations auxquelles il a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du *Régime québécois d'assurance parentale*; et qui
 - ii. répond à tous les autres critères d'admissibilité précisés à la clause 30.07(a), à l'exception des critères mentionnés aux alinéas 30.07(a)(ii) et (iii);reçoit, pour chaque semaine où il ne touche pas de prestations parentales pour le motif indiqué à la clause 30.07(a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.
- b) L'employé reçoit des prestations en vertu de cette présente clause et de la clause 30.07 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles il aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du *Régime québécois d'assurance parentale* s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du *Régime québécois d'assurance parentale* pour les motifs indiqués à la clause 30.07(a)(i) ci-dessus.

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

30.09 - Sous réserve des nécessités du service, il sera accordé à l'employé un congé non payé pour prodiguer personnellement les soins et l'éducation à ses enfants d'âge préscolaire conformément aux conditions suivantes:

- i. l'employé doit en informer l'employeur, par écrit, aussitôt que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, à moins que, en raison d'une urgence ou de circonstances imprévisibles, il lui ait été impossible de donner un tel avis;
- ii. un congé accordé en vertu de la présente clause sera d'une durée minimale de six (6) semaines;
- iii. la durée totale des congés accordés à l'employé en vertu de la présente clause ne doit

- pas être supérieure à cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi au Sénat;
- iv. le congé accordé en vertu de la présente clause pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de l' « emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et aux fins du congé annuel;
 - v. le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Congé non payé pour les obligations personnelles

***30.10 -**

- a) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé pour ses obligations personnelles.
- b) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an, est accordé à l'employé pour ses obligations personnelles.
- c) L'employé a droit à un congé non payé pour les obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de chacun des paragraphes (a) et (b) de la présente clause pendant la durée totale de son emploi au Sénat. Le congé non payé accordé en vertu de la présente clause ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de grossesse/maternité ou parental sans le consentement de l'employeur.
- d) Le congé non payé 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 départ et aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- e) Le congé non payé accordé en vertu de (b) de la présente clause est déduit du calcul de la durée de l' « emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et aux fins des congés annuels de l'employé.

Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

*** Congé payé pour obligations familiales**

30.11 -

- a) Aux fins de l'application de la présente clause, la famille comprend le conjoint (ou le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), les enfants à charge (y compris les enfants du conjoint légal ou de fait), les enfants en tutelle, les petits-enfants, le père et la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), les beaux-parents, les frères, les sœurs, les beaux-frères, les belles-sœurs, les grands-parents de l'employé, l'enfant nourricier, tout parent dont l'employé doit s'occuper, qu'il habite ou non avec l'employé, ou une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé, ou tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.
- b) L'employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes:
 - i. un employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste des membres de la famille de manière à réduire au minimum ou éviter les absences du travail; toutefois, lorsqu'il ne peut en être

autrement, un congé payé est accordé à l'employé pour conduire un membre 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. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
 - iii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre âgé de la famille de l'employé;
 - iv. pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé.;
 - v. pour assister à une activité scolaire, si l'employeur a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
 - vi. pour s'occuper de l'enfant à charge de l'employé en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie.
 - vii. pour rendre visite à un membre de la famille qui est en fin de vie, en raison d'une maladie incurable en phase terminale;
 - viii. quatorze (14) heures peuvent servir à se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si l'employé n'a pas de contrôle sur l'établissement de l'heure du rendez-vous et s'il a déployé tous les efforts raisonnables pour fixer le rendez-vous hors des heures de travail et si l'employeur a été informé du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible
- c) Le nombre total d'heures de congé payé qui peuvent être accordés en vertu des sous-alinéas (b) (i) à (viii) ne doit pas dépasser trente-cinq (35) heures au cours d'un exercice financier.

Congé payé pour comparution

30.12 - Un congé payé est accordé à tout employé qui n'est ni en congé non payé, 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 ou sous l'autorité d'une cour de justice;
 - 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;
- 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.

Congé payé de sélection du personnel

30.13 -

- a) Lorsqu'un employé prend part à une procédure de sélection de personnel, incluant les procédures de grief s'il y a lieu, pour un poste au Sénat, à la Chambre des communes ou à la Bibliothèque du Parlement, il a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période que l'employeur considère raisonnable aux fins de déplacements aller-retour à l'endroit où l'employé doit se rendre.
- b) Lorsqu'un employé prend part à une procédure de sélection de personnel pour 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 payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période que l'employeur considère raisonnable aux fins de déplacements aller-retour à l'endroit où l'employé doit se rendre, étant entendu qu'un tel congé n'est accordé que si les exigences du service le permettent.

Congé payé pour accident de travail

30.14 - Tout employé bénéficie d'un congé payé pour accident du travail d'une durée raisonnable fixée par l'employeur lorsqu'il est déterminé par une commission provinciale des accidents du travail 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 résultant de la nature de son 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 demande faite relativement à cette blessure, maladie ou exposition pour pertes de salaire subies.

Congé d'examen

30.15 - L'employeur peut accorder à l'employé qui n'est pas en congé d'études un congé payé pour se présenter à un examen ou soutenir une thèse. L'employeur accorde seulement ce congé lorsque, de son avis, le cours d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé ou qu'il améliorera ses qualifications.

Congé d'élection

30.16 - Les employés qui ont droit de vote obtiennent un congé payé d'une durée suffisante pour qu'ils puissent voter lors d'une élection fédérale, provinciale, municipale et d'un référendum, conformément aux dispositions législatives applicables à ce moment-là.

Autres congés payés

30.17 - À sa discrétion, l'employeur peut accorder un congé payé pour des fins autres que celles qui sont indiquées dans la présente convention collective, 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.

Autres congés non payés

30.18 - À sa discrétion, l'employeur peut accorder un congé non payé, à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention, y compris l'enrôlement dans les Forces armées canadiennes et l'occupation d'une charge municipale élue à plein temps.

Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint

30.19 -

- a) À la demande de l'employé, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé advenant la réinstallation de son conjoint.
- b) Le congé non payé accordé en vertu de la présente clause est déduit du calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et des congés annuels de l'employé, sauf lorsque la durée du congé est inférieure à trois (3) mois. Le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Généralité

30.20 - L'employé qui revient d'une période de congé sans solde accordée en vertu du présent article reprend son ancien poste ou un poste similaire à un niveau de classification équivalent à la fin de cette période de congé

Congé payé pour fins de pratique religieuse

30.21 - À la suite d'une demande de congé d'un employé pour fins de pratique religieuse requise dans le contexte de la religion de l'employé, l'employeur fera tous les efforts possibles pour permettre à cet employé de s'absenter du travail. Pour protéger l'employé d'une perte de revenus pendant son absence, l'employeur pourra varier les heures de travail. Lorsque les nécessités du service ne permettront pas à l'employé de varier ses heures de travail, ou lorsque l'employé le voudra, il pourra utiliser son temps compensatoire accumulé ou ses congés annuels accumulés.

Congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent

30.22 - À la discrétion de l'employeur, un employé peut se voir accorder un congé non payé pour les soins de longue durée de ses parents, de ses parents adoptifs et de ses beaux-parents, et une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.

- a) l'employé devra notifier l'employeur par écrit au moins quatre (4) semaines avant le commencement prévu du congé à moins que, en raison de circonstances imprévisibles, il lui ait été impossible de donner un tel avis;

- b) un congé en application de cette clause sera accordé pour une période minimale de trois (3) semaines;
- c) le total des congés accordés en relation avec cette clause n'excédera pas cinq (5) ans pendant la période d'emploi totale d'un employé;
- d) un tel congé, lorsqu'il dure plus de trois (3) mois, sera déduit du calcul de l'« emploi continu » pour les fins du calcul de l'indemnité de départ et du service accumulé donnant droit à des congés annuels.

Congé payé pour rendez-vous chez le médecin ou chez le dentiste

30.23 - Un employé a droit à un congé payé allant jusqu'à trois (3) heures pour se rendre à des rendez-vous de routine ou périodique chez le médecin ou le dentiste. Toutes heures excédant les trois (3) heures allouées seront déduites de la banque de congés de maladie de l'employé(e).

Lorsque les rendez-vous médicaux ou dentaires s'inscrivent dans une série de traitements sur une période prolongée, la totalité de l'absence reliée à ces rendez-vous sera déduite de la banque de congés de maladie de l'employé(e).

Congé personnel

30.24 - Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, une période d'au plus sept (7) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

***Prestations pour proches aidants**

30.25 - Un employé peut se voir accorder un congé non payé allant jusqu'à vingt-six (26) semaines pour toucher des prestations de soins de compassion, trente-cinq (35) semaines pour toucher des prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour toucher des prestations pour proches aidants d'adultes, en plus de tout délai de carence applicable, aux fins de la prestation de soins au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*, selon les conditions suivantes :

- a) l'employé en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles ;
- b) nonobstant la définition de « famille » aux clauses 30.02 et 30.11 et nonobstant paragraphe 30.22(b), un employé qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations pour proches aidants de l'assurance-emploi (a.-e.) peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations ;
- c) un employé qui est en attente de prestations pour proches aidants de l'assurance-emploi (a.-e.) doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lors qu'il (elle) en est avisé ; et
- d) si la demande de prestations pour proches aidants de l'assurance-emploi (a.-e.) d'un(e) employé est refusée, le paragraphe (b) ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où l'employé en est avisé.

***Congé pour violence familiale**

30.26 - Aux fins de cet article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un(e) employé(e) ou l'enfant d'un(e) employé(e) subit de la part d'un membre de la famille ou d'une personne avec qui l'employé(e) ou a eu une relation intime.

- a) Les parties reconnaissent que les employé(e)s peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité ou leur rendement au travail.
- b) Sur demande, l'employé(e) qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui est victime de violence, se voit accorder un congé pour violence familiale afin de permettre à l'employé(e), concernant ce genre de violence :
 - i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant à charge suite à une blessure ou une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
 - iii. d'obtenir du soutien professionnel;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente; ou
 - v. d'obtenir de l'aide juridique ou des forces de l'ordre ou pour préparer ou participer à des procédures judiciaires civiles ou criminelles.
- c) Le nombre d'heures de congé payé pour violence familiales qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-dix (70) heures au cours d'une année.
- d) À moins d'indication contraire de l'employeur, l'employé qui remet à l'employeur une déclaration signée attestant qu'il répond aux conditions énoncées dans le présent article est considéré comme satisfaisant à ces conditions. L'employeur peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employé(e), que l'employé(e) soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé. L'employé(e) fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.
- e) Nonobstant les alinéas 30.26 (b) et 30.26 (c), l'employé(e) n'aura pas droit au congé pour violence familiale si l'employé(e) fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé(e) ait commis cet acte.

31. PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Perfectionnement professionnel - Généralités

31.01 - Les parties reconnaissent qu'il est essentiel que les employés possèdent les aptitudes et connaissances voulues pour que l'administration du Sénat soit davantage en mesure de s'adapter aux changements ainsi que pour favoriser leur propre avancement professionnel et accroître leur sécurité d'emploi. Les parties conviennent que 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 et elles chercheront à créer de telles occasions en appliquant les principes suivants :

- a) Le perfectionnement professionnel constitue une responsabilité conjointe de la direction et des employés, qui nécessite une planification et un investissement conjoints.
- b) Il incombe à chacun des employés de déterminer, en collaboration avec la direction, ses propres besoins en matière de perfectionnement professionnel, ainsi que de planifier et de réaliser, en y consentant les efforts nécessaires, un programme de perfectionnement

professionnel agréé par la direction. Une fois inscrits, les employés feront tous les efforts raisonnables pour assister aux séances de formation qu'on a prévues pour eux.

- c) Il incombe à la direction de promouvoir activement et d'orienter le perfectionnement professionnel; pour ce faire, elle cherchera par tous les moyens à fournir les ressources et occasions nécessaires.
- d) Le processus d'évaluation du rendement sera utilisé pour veiller à une planification et à un suivi efficace des mesures de perfectionnement professionnel. L'employé et la direction discuteront des activités de perfectionnement professionnel nécessaires pour atteindre les objectifs à court et à long termes.
- e) L'Institut et l'employeur conviennent que des consultations sur le perfectionnement professionnel seront tenues lors des réunions du comité de consultation mixte ou par tout autre moyen convenu par les parties.
- f) Les parties reconnaissent que les occasions de perfectionnement doivent être conçues de manière à répondre aux besoins des employés et du Sénat, et qu'elles peuvent prendre des formes diverses, notamment celles qui sont décrites dans le présent article.

Congé d'études

31.02 -

- a) Un employé peut bénéficier d'un congé d'études non payé d'une durée allant jusqu'à un (1) an, renouvelable sur accord mutuel.
 - i. L'employé en congé d'études, qui fréquente un établissement reconnu en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir qui nécessite une préparation particulière pour lui permettre 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, reçoit une indemnité tenant lieu de traitement variant de cinquante pour cent (50 %) à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération de base. Le taux d'indemnité est laissé à la discrétion de l'employeur. Lorsque l'employé reçoit une subvention ou une bourse d'études, l'indemnité de congé d'études peut être réduite. Dans un tel cas, le montant de la réduction ne dépasse pas le montant de la subvention ou de la bourse d'études.
 - ii. L'employé en congé d'études qui entreprend une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir qui n'est pas directement lié à son travail, mais qui contribue néanmoins à son perfectionnement et qui pourrait l'aider à entreprendre d'autres fonctions ou responsabilités au sein de l'administration du Sénat, peut bénéficier d'une indemnité tenant lieu de traitement. Le taux d'indemnité, jusqu'à cent pour cent (100 %) de la rémunération de base, est laissé à la discrétion de l'employeur. Lorsque l'employé reçoit une subvention ou une bourse d'études, l'indemnité de congé d'études peut être réduite. Dans un tel cas, le montant de la réduction ne dépasse pas le montant de la subvention ou de la bourse d'études; ou
 - iii. L'employé en congé d'études qui entreprend une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir non visé par les sous-alinéas (i) et (ii) ci-dessus ne peut recevoir aucune indemnité.
- b) 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 est avisé, au moment de

l'approbation du congé, du maintien total ou partiel des indemnités.

- c) 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 durant une période minimale 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 licenciement, 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 de la présente clause, au cours de son congé d'études ou toute autre somme inférieure fixée par l'employeur.

Assistance aux conférences et aux congrès

31.03 -

- a) Les parties à la présente convention reconnaissent que l'assistance ou la participation à des conférences, congrès, symposiums, ateliers et autres rencontres semblables contribue au 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, sous réserve des nécessités du service.
- c) L'employeur peut accorder un congé payé et un montant de dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription pour assister à ces rencontres, sous réserve des contraintes budgétaires et des nécessités du service.
- d) L'employé qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'employeur pour représenter les intérêts de l'employeur est réputé être en fonctions et, au besoin, en situation de déplacement. L'employeur défraie les droits d'inscription à la conférence ou au congrès lorsque l'employé est tenu d'y assister.
- e) L'employé invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'emploi, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en plus, recevoir le remboursement des droits d'inscription à une conférence ou à un congrès et de ses dépenses de voyage raisonnables.
- f) L'employé n'a pas droit à une rémunération en vertu des articles 24.06 (Heures supplémentaires) et 25 (Temps de déplacement) pour les heures passées à la conférence ou au congrès et pour celles passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès, conformément aux dispositions de la présente clause, sauf dans les circonstances prévues à l'alinéa (d) ci-dessus.

Perfectionnement professionnel

31.04 -

- a) Les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employés la possibilité, à l'occasion :

- i. de participer à des ateliers, à des cours de courte durée ou à d'autres programmes semblables externes au service pour se tenir au fait en termes de connaissances et d'expérience dans ce qui se passe dans leur domaine respectif,
 - ii. de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des établissements ou des endroits autres que ceux de l'employeur,
 - iii. d'effectuer des recherches dans le domaine de spécialisation de l'employé qui n'est pas directement relié aux projets qui lui sont assignés lorsque, de l'avis l'employeur, ces recherches permettront à l'employé de mieux remplir ses tâches actuelles.
- b) Sous réserve de l'approbation de l'employeur, un employé recevra un congé payé pour prendre part aux activités décrites à l'alinéa 31.04 (a).
 - c) L'employé peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel en vertu de la présente clause, et l'employeur peut choisir un employé, n'importe quand, pour le faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.
 - d) Lorsqu'un employé est choisi par l'employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel en vertu de la présente clause, l'employeur consulte l'employé avant de déterminer l'endroit et la durée du programme de travail ou d'études à entreprendre.
 - e) L'employé choisi pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel en vertu de la présente clause continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il peut devenir admissible. L'employé n'a droit à aucune espèce de rémunération en vertu des articles 24.06 (Heures supplémentaires) et 25 (Temps de déplacement) durant le temps passé à un stage de perfectionnement professionnel prévu dans la présente clause.
 - f) L'employé qui suit un programme de perfectionnement professionnel en vertu de la présente clause peut être remboursé de ses dépenses de voyage raisonnables et des autres dépenses que l'employeur juge appropriées.

Remboursement des cours

31.05 –

- a) Les employés qui souhaitent suivre un programme d'études en dehors des heures de travail normales peuvent obtenir de l'aide pécuniaire, sous réserve de l'approbation préalable du gestionnaire responsable. Les frais de scolarité ou d'inscription pourront être remboursés selon les critères suivants :
 - i. jusqu'à cent pour cent (100 %) si l'activité de formation ou de perfectionnement est directement liée au travail ou aux responsabilités de l'employé;
 - ii. jusqu'à cent pour cent (100 %), à la discrétion de l'employeur, si l'activité de formation ou de perfectionnement est liée à l'environnement changeant du travail de l'employé et lui permettra de fournir un service que l'employeur exige ou qu'il se propose de fournir;
 - iii. jusqu'à cinquante pour cent (50 %) si l'activité de formation ou de perfectionnement n'est pas directement liée au travail actuel de l'employé, mais contribue néanmoins à son perfectionnement professionnel et pourrait l'aider à entreprendre d'autres fonctions ou responsabilités au sein de l'organisation, ou qui

correspond à des intérêts professionnels liés à des occasions d'avancement au sein de l'administration du Sénat.

- b) Les modalités de remboursement et la liste des frais non admissibles seront définies dans la Politique de l'Administration du Sénat sur en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement.

32. INDEMNITÉ DE DÉPART

32.01 - Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 32.02, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel il a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification prévue dans la lettre d'offre.

a) Mise en disponibilité

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

b) Renvoi en cours de stage

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

c) Décès

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

d) Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence

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

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

e) Congédiement et abandon de poste

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

32.02 - Les indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. Il ne doit en aucun cas y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues aux paragraphes 32.01 et 32.04.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 32.04 à 32.07 de l'Annexe « E » ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

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

L'employé qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme à l'extérieur du Sénat reçoit toute somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnités de départ si applicable sous l'Annexe « E ».

32.04 - Pour les employés qui sont visés par le paiement tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission ou retraite) et qui ont choisi de reporter le paiement en totalité ou en partie, les dispositions antérieures concernant ce paiement se trouvent à l'Annexe « E ».

32.05 - Emploi continu

- a) Aux fins de cet article, tout emploi à l'administration du Sénat, continu ou non continu, entrera en ligne de compte dans le calcul de l'indemnité de départ.
- b) Aux fins de cet article, l'«emploi continu» inclut aussi emploi continu et autre emploi avec interruption de service de moins de six (6) mois:
 - i. dans un bureau de député;
 - ii. à la Chambre des communes;
 - iii. à la Bibliothèque du Parlement;
 - iv. le Bureau du conseiller sénatorial en éthique;
 - v. le Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique; ou
 - vi. dans un ministère nommé à l'Annexe I, un secteur de l'administration publique fédérale nommé à l'Annexe IV ou un organisme distinct nommé à l'Annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

- c) Nonobstant les dispositions de la clause 32.05 (a) et (b) ci-dessus, les années de service continu reconnues à ce jour ne seront pas diminuées par la mise en vigueur de cet article.

33. TRANSFORMATIONS TECHNIQUES

33.01 - Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des transformations techniques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les transformations techniques dans les activités de l'employeur. Lorsqu'il faut réaliser des transformations techniques, l'employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employés.

33.02 - Sauf dans les cas d'urgence, l'employeur convient de donner à l'Institut un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent vingt (120) jours, de la mise en place ou de la réalisation de transformations techniques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employés.

33.03 - Le préavis écrit dont il est question à la clause 33.02 fournira les renseignements suivants:

- a) la nature et l'ampleur des transformations;
- b) la ou les dates auxquelles l'employeur prévoit effectuer les transformations;
- c) le ou les lieux concernés.

33.04 - Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément à la clause 33.02, l'employeur doit consulter l'Institut au sujet des répercussions, sur chaque groupe d'employés, des transformations techniques dont il est question dans la clause. Cette consultation portera sur les sujets suivants, sans y être limitée nécessairement:

- a) le nombre approximatif, la catégorie et le lieu de travail des employés susceptibles d'être touchés par les transformations;
- b) les répercussions que les transformations pourraient avoir sur les conditions de travail ou les conditions d'emploi des employés.

33.05 - Lorsque, à la suite de transformations techniques, l'employeur décide qu'un employé doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir sans frais, à l'employé, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

34. *SANTÉ ET SÉCURITÉ

***34.01** - L'employeur continue de prévoir toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité professionnelles des employés y compris leur santé mentale. L'employeur, par le biais du Comité mixte sur la santé et la sécurité professionnelle de l'administration du Sénat, ou par le biais de la consultation mixte, considérera les suggestions faites sur le sujet par l'Institut. Les parties consulteront dans le but d'adopter et de mettre en œuvre des procédures et des techniques raisonnables, destinées à prévenir ou à réduire le risque de blessures professionnelles.

34.02 - Lorsqu'un employé estime qu'une situation existante peut être dommageable pour sa santé ou sa sécurité, il pourra

- a) prendre des mesures raisonnables pour éviter des blessures ou des malaises; et
- b) informer en conséquence, aussitôt que possible, son surveillant immédiat et/ou l'agent du Sénat responsable de la santé et la sécurité.

34.03 - Sans limiter le caractère général de la clause 34.01, l'employeur s'efforce raisonnablement d'assurer à l'intention des employés un milieu de travail exempt de fumée de tabac.

Réaffectation ou congé lié à la maternité

34.04 - 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) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.

34.05 - La demande dont il est question à la clause 34.04 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. Selon les circonstances particulières de la demande, l'employeur peut obtenir un avis médical indépendant.

34.06 - L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément à la clause 34.04; 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 :

- a) modifie ses tâches ou la réaffecte, ou
- b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

34.07 - L'employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.

34.08 - Lorsque l'employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.

34.09 - 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.

35. RÉGIMES D'ASSURANCE

35.01 - L'employeur continue d'assurer l'employé au Régime de soins de santé de la fonction publique et à l'assurance invalidité, conformément aux dispositions de la politique du Sénat.

35.02 - Nonobstant la clause 35.01, l'employeur étend aux employés de l'unité de négociation toutes améliorations qui, au cours de la durée de la présente convention, seront apportées au

Régime provincial d'assurance-maladie, au Régime de soins de santé de la fonction publique, au Régime d'assurance-invalidité, au Régime d'assurance-invalidité de longue durée, au Régime de prestations supplémentaires de décès (assurance-vie), au Régime de retraite de la fonction publique et au Régime d'assurance dentaire.

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

36. RÉMUNÉRATION

36.01 - Un employé a droit à une rémunération pour services rendus au taux précisé à l'annexe « A » pour la classification du poste auquel il est nommé.

36.02 -

- a) Les taux de rémunération énoncés à l'annexe « A » entrent en vigueur aux dates qui y sont précisées.
- b) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'annexe « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la convention, les modalités suivantes s'appliquent:
 - i. pour les fins des clauses (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération et se termine le jour de la signature de la convention ou lorsqu'est rendue une sentence arbitrale à cet égard;
 - ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés qui faisaient partie de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;
 - iii. les taux de rémunération sont payés en un montant équivalent à ce qui aurait été versé si la convention avait été signée ou qu'une sentence arbitrale eût été rendue à la date d'entrée en vigueur de la révision des taux de rémunération;
 - iv. pour permettre aux anciens employés ou, en cas de décès, aux représentants des anciens employés de toucher le paiement conformément à la clause (b) (iii), l'employeur informe ces personnes, par courrier recommandé adressé à leur dernière adresse connue, qu'ils disposent de trente (30) jours à compter de la date de réception de la lettre recommandée pour demander ce paiement par écrit, l'employeur étant dégagé de toute obligation concernant ledit paiement après ce délai;
 - v. aucun paiement ni avis prévus à la clause 36.02(b) ne sont nécessaires pour une somme d'un dollar (1 \$) ou moins.

36.03 - Seuls les taux de rémunération et la rémunération du temps supplémentaire qui ont été versés à l'employé au cours de la période de rétroactivité seront calculés de nouveau et la différence entre le montant versé d'après les anciens taux de rémunération et le montant payable d'après les nouveaux taux sera versée à l'employé.

36.04 - Lorsque deux (2) ou plusieurs des événements suivants surviennent à la même date, à

savoir une nomination, une augmentation d'échelon de rémunération, une révision de rémunération, le taux de rémunération de l'employé est calculé dans l'ordre suivant:

- a) il reçoit son augmentation de rémunération;
- b) son taux de rémunération est révisé;
- c) son taux de rémunération à la nomination est fixé conformément à la présente convention.

Rémunération provisoire

36.05 - Lorsqu'un employé est tenu par l'employeur d'exercer à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'une classification supérieure pendant une période d'au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs, il touche une indemnité provisoire à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions, comme s'il avait été nommé à ce niveau de classification supérieure pour la durée de la période.

36.06 - Lorsqu'un jour férié désigné payé survient durant la période ouvrant droit à la rémunération provisoire, ce jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de l'établissement de ladite période.

36.07 - Lorsqu'un employé bénéficie d'un congé avec solde pendant la période requise, ce congé ne constitue pas un bris de la période mais étend la période requise par un nombre de jours égal au congé payé.

Mise en œuvre de l'augmentation d'échelon de rémunération

36.08 -

- a) L'employé, sauf un employé dont le rendement est jugé insatisfaisant, se voit accorder une augmentation d'échelon de rémunération jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de l'échelle salariale de son niveau.
- b) Une augmentation d'échelon de rémunération représente quatre pour cent (4 %) du taux de rémunération de son poste d'attache.
- c) Au moment de la date d'augmentation d'échelon de rémunération, si l'augmentation se situe en deçà de 100 \$ du maximum de l'échelle, le traitement du titulaire sera fixé au taux maximal.

Période de référence pour l'augmentation d'échelon de rémunération

36.09 - La période de référence pour l'augmentation d'échelon de rémunération des employés à plein temps est de douze (12) mois. À la date d'augmentation, l'employé a droit à une augmentation d'échelon de rémunération de quatre pour cent (4 %) ou d'un pourcentage qui ferait passer son traitement au dernier niveau de son échelle de traitement, selon la moins élevée de ces possibilités.

Date d'augmentation d'échelon

36.10 - La date d'augmentation d'échelon pour un employé nommé dans un poste classifié dans l'unité de négociation à la suite d'une promotion, rétrogradation ou nomination de l'extérieur du

Sénat du Canada, est la date anniversaire de cette nomination.

Promotion, rétrogradation ou mutation

36.11 - La nomination d'un employé à un nouveau poste ou niveau de classification constitue:

- a) une promotion lorsque le maximum du nouveau poste ou niveau de classification dépasse le maximum de l'ancien.
- b) une rétrogradation lorsque le maximum du nouveau poste ou niveau de classification est inférieur au maximum de l'ancien;
- c) une mutation, lorsque la nomination ne constitue ni une promotion, ni une rétrogradation.

Protection salariale

36.12 - L'annexe « B », protocole d'entente concernant la rémunération en cas de reclassification ou de transposition, fait partie de la présente convention.

37. REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION

37.01 - La présente convention collective peut être modifiée sur consentement mutuel. Si l'une ou l'autre des parties veut modifier cette convention collective, elle doit donner à l'autre partie un avis de toute modification proposée et les parties doivent se réunir pour discuter de cette proposition au plus tard un (1) mois civil après la réception d'un tel avis.

38. *HARCÈLEMENT PERSONNEL

***38.01** - L'institut et l'employeur reconnaissent l'obligation de l'employeur de prévenir et d'empêcher le harcèlement et la violence en milieu de travail incluant l'abus de pouvoir, le harcèlement sexuel et personnel. Les parties conviennent que ni la violence, ni le harcèlement ne sera toléré au travail. Aux fins de la présente convention, « harcèlement » a le sens qui lui est donné dans la Politique du Sénat sur la prévention du harcèlement et de la violence de l'Administration du Sénat, et dans les politiques qui lui succèdent.

38.02 - Les parties à la présente convention ne ménageront aucun effort raisonnable pour s'assurer que les renseignements se rapportant à des plaintes en vertu du présent article soient tenus confidentiels.

38.03 - On peut supprimer un des paliers de la procédure de règlement des griefs sauf le dernier, si la personne désignée pour entendre le grief à ce palier fait l'objet de la plainte dont traite le présent article.

39. RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR

39.01 - Sauf s'il s'agit d'un domaine désigné mutuellement par l'employeur et l'Institut comme pouvant présenter un risque de conflit d'intérêts, les employés ne sont pas empêchés d'exercer un autre emploi en dehors des heures au cours desquelles ils sont tenus de travailler pour l'employeur.

40. SÉCURITÉ D'EMPLOI

40.01 - L'employeur s'efforce, dans la mesure du possible, de faire en sorte qu'aucun employé ne soit licencié pendant la durée de la présente convention collective et de veiller à ce que toute

compression d'effectifs soit réalisée par attrition. Cet engagement est assujéti au consentement et à la capacité de chaque employé de subir une formation et d'accepter une réaffectation.

41. PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR

41.01 - L'employeur convient de maintenir l'usage actuel voulant que les employés aient un accès facile à toutes les publications considérées nécessaires par l'employeur dans l'exécution du travail.

41.02 - L'employeur convient que les articles originaux, les documents spécialisés et techniques préparés par un employé dans le cadre de ses fonctions seront conservés dans les dossiers pertinents de l'administration du Sénat pendant la durée normale de ces dossiers. L'employeur ne refusera pas sans motif valable l'autorisation de publier des articles originaux, des documents spécialisés et techniques dans des médias professionnels. À la discrétion de l'employeur, la qualité d'auteur sera reconnue dans la mesure du possible dans les publications ministérielles.

41.03 - Lorsqu'un employé a écrit ou publié, seul ou en collaboration, un ouvrage original, sa qualité d'auteur ou d'éditeur est normalement indiquée à la page du titre de l'ouvrage.

41.04 -

- a) L'employeur peut suggérer des révisions à un document et refuser l'autorisation de publier une publication de l'employé;
- b) lorsque l'autorisation de publier est refusée, le ou les auteurs en sont avisés;
- c) lorsque l'employeur désire apporter, à des documents soumis pour publication, des modifications que l'auteur n'accepte pas, ce dernier peut demander de ne pas s'en voir attribuer publiquement la paternité.

42. VIE PRIVÉE ET CONFIDENTIALITÉ

42.01 - L'employeur reconnaît et respecte le droit des employés à la vie privée, notamment le caractère confidentiel de leurs communications personnelles et le caractère protégé des renseignements personnels. Ces communications ou renseignements sont d'une nature analogue à celles qu'un employé communiquerait privément.

42.02 - Nonobstant les dispositions de la clause 42.01, les parties reconnaissent que les dossiers, correspondance, rapports, messages électroniques et autres instruments de travail de nature professionnelle sont la propriété de l'employeur et que la gestion peut avoir besoin de recouvrir ces instruments de travail de la station de travail d'un employé à l'occasion, ou de son ordinateur, de ses tiroirs ou de ses dossiers de bureau, en l'absence de l'employé.

42.03 - L'Institut reconnaît le devoir des employés de se servir des moyens de communication d'une manière avisée et responsable et le droit de l'employeur de veiller à ce qu'il en soit ainsi.

42.04 - Les modifications de la politique et des pratiques relatives à l'usage acceptable des moyens de communication et à la surveillance exercée feront l'objet de consultations mixtes en temps utile.

43. CONDITIONS D'EMPLOI DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

43.01 - Un employé à temps partiel jouit des avantages de la présente convention collective dans la même proportion de ses heures de travail et selon les us et coutumes en date de la

présente.

43.02 - Les dispositions des régimes collectifs s'appliquent selon les règles desdits régimes.

44. *DURÉE DE LA CONVENTION

***44.01** - La durée de la présente convention ira de la date de sa signature jusqu'au 30 septembre 2026.

44.02 - À moins qu'il ait été stipulé autrement, les clauses de cette convention collective entreront en vigueur à la date de sa signature.

45. *TÉLÉTRAVAIL

45.01 - L'employeur reconnaît que les employés peuvent exercer certaines de leurs fonctions en télétravail. À la demande de l'employé, l'employeur envisagera d'accorder l'option du télétravail dans la mesure du possible, sous réserve des exigences opérationnelles et de la nature du travail de l'employé. Le télétravail est régi par la politique de l'Administration du Sénat sur le télétravail.

46. *CONGÉ POUR PRATIQUES TRADITIONNELLES AUTOCHTONES

46.01 - Sous réserve des exigences opérationnelles déterminées par l'employeur, trente-cinq (35) heures de congé non payé par an sont accordées à un employé qui se déclare Autochtone et qui demande un congé pour prendre part à des pratiques autochtones traditionnelles, y compris des activités fondées sur le territoire, telles que la chasse, la pêche et le piégeage. Pour l'application du présent article, on entend par « Autochtone » les membres des Premières Nations, les Inuits et les Métis.

46.02 - À moins d'indication contraire de l'employeur, l'employé qui remet à l'employeur une déclaration signée attestant qu'il répond aux conditions énoncées dans le présent article est considéré, comme satisfaisant à ces conditions.

46.03 - L'employé qui a l'intention de demander un congé au titre du présent article doit en aviser l'employeur aussi longtemps que possible à l'avance.

46.04 - Le congé prévu au présent article peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à sept (7) heures.

SIGNATURES :

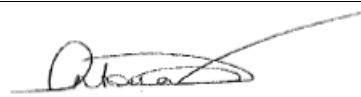


Un accord de principe a été conclu entre les deux parties le 17 novembre 2024 et ratifié par les membres le 6 décembre 2024.

Signé à Ottawa le 3 juin 2025.

Pour l'Institut Professionnel de la Fonction publique du Canada :

Nom	Signature
Sara Gajic	
Emily Barrette	
François Michaud	
Mark Palmer	<i>Mark Palmer</i>
Robert Séguin	

Pour le Sénat du Canada :

Nom	Signature
Antonia Francis	
Marie-Ève Belzile	<i>Marie-Ève Belzile</i>
Adam Thompson	<i>Adam Thompson</i>
Till Heyde	
Emilie Parent	

*** ANNEXE « A » - TAUX DE RÉMUNÉRATION DU SOUS-GROUPE DES GREFFIERS LÉGISLATIFS**

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL

\$. En vigueur le 1^{er} octobre 2021

A. En vigueur le 1^{er} octobre 2022 – Augmentation économique (3,5 %)

B. En vigueur le 1^{er} octobre 2022 – Rajustement salarial (1,25%)

C. En vigueur le 1^{er} octobre 2023 – Augmentation économique (3%)

D. En vigueur le 1^{er} octobre 2023 – Rajustement salarial (0,5%)

E. En vigueur le 1^{er} juillet 2024 – Augmentation économique (2%)

F. En vigueur le 1^{er} juillet 2024 – Rajustement salarial (0,25%)

G. En vigueur le 1^{er} octobre 2025 – Augmentation économique (2%)

PIP-07	MINIMUM	MAXIMUM
\$	68 949 \$	87 240 \$
A	71 362 \$	90 293 \$
B	72 254 \$	91 422 \$
C	74 422 \$	94 165 \$
D	74 794 \$	94 636 \$
E	76 290 \$	96 529 \$
F	76 481 \$	96 770 \$
G	78 011 \$	98 705 \$

PIP-09	MINIMUM	MAXIMUM
\$	87 341 \$	110 514 \$
A	90 398 \$	114 382 \$
B	91 528 \$	115 812 \$
C	94 274 \$	119 286 \$
D	94 745 \$	119 882 \$
E	96 640 \$	122 280 \$
F	96 882 \$	122 586 \$
G	98 820 \$	125 038 \$

Nota : Seulement les niveaux 7 et 9 de l'échelle universelle du Sénat font partie de cette convention collective et s'appliquent à l'unité de négociation du Sous-groupe des greffiers législatifs, tel que négocié par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada.

INDEMNITÉ FORFAITAIRE UNIQUE

L'employeur versera une indemnité forfaitaire unique de 2 500 \$ aux titulaires de postes qui font partie de l'unité de négociation (sous-groupe des greffiers législatifs du Sénat) à la date de la ratification de la convention collective par les deux parties; cette indemnité forfaitaire unique sera versée pour l'exécution des fonctions et des responsabilités régulières associées à leur poste. Il est entendu que si un employé est également admissible à l'indemnité forfaitaire unique en tant qu'employé du Sénat, il ne recevra l'indemnité qu'une seule fois.

Par ailleurs, les membres qui satisfont aux critères d'admissibilité énoncés au paragraphe précédent peuvent demander l'indemnité forfaitaire unique de 2 500\$ à titre de prime de signature (n'ouvrant pas droit à pension), selon les mêmes conditions que celles décrites ci-dessus.

Si un membre ne communique pas son choix à l'employeur dans les 14 jours suivant la date de ratification de la convention collective par les deux parties, il recevra l'indemnité forfaitaire unique sous forme de prime de signature (n'ouvrant pas droit à pension).

ANNEXE « B » - PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS DU SOUS-GROUPE DES GREFFIERS LÉGISLATIFS EN CAS DE RECLASSIFICATION OU DE TRANSPOSITION LE SÉNAT DU CANADA

Les parties conviennent que les conditions énoncées ci-dessous s'appliqueront à un employé appartenant au sous-groupe des greffiers législatifs dont le poste est reclassifié ou transposé à une nouvelle classification ayant un taux de rémunération maximum inférieur.

1. L'employé dont le poste est censé être classifié ou transposé à une nouvelle classification ayant un taux de rémunération maximum inférieur doit être avisé par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant l'entrée en vigueur d'un tel changement.
2. Le titulaire qui a été avisé conformément aux dispositions de l'article 1 que son poste sera reclassifié ou transposé à une classification ayant un taux de rémunération maximum inférieur doit bénéficier du « statut de protection salariale » à compter de la date d'entrée en vigueur de la reclassification ou transposition tel que décrit à l'article 3 ci-dessous.
3.
 - (a) Un titulaire auquel a été attribué le « statut de protection salariale » doit conserver son ancienne classification pour déterminer son taux de rémunération, et doit continuer à recevoir les augmentations accordées au mérite, les indexations au coût de la vie et tout autre rajustement salarial comme si son poste portait l'ancienne classification, aussi longtemps qu'il occupe son poste.
 - (b) Si la classification qui ouvre droit au « statut de protection salariale » est supprimée, ou si une transposition d'une classification rend nécessaire l'octroi de la protection salariale, le titulaire continuera d'être rémunéré selon l'échelle salariale équivalant à celle qui a été attribuée à l'ancienne classification de son poste, relevée de temps à autre en lui appliquant les indexations sur l'indice du coût de la vie et tout autre rajustement salarial apporté à l'échelle de rémunération propre à la nouvelle classification du poste. Le titulaire aura également droit aux augmentations accordées au mérite jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de l'échelle ainsi que le prévoit l'article 36 (Rémunération).

ANNEXE « C » - PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIF AUX HEURES DE TRAVAIL VARIABLES

L'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada conviennent que la convention collective sera administrée selon les dispositions suivantes dans le cas d'un employé dont la durée du travail est variable (conformément à la clause 24.03 (Heures de travail)).

Généralités

1. Les crédits de congés accumulés d'un employé sont calculés en heures au taux de un (1) jour est égal à sept (7) heures.
2. Les "jours" dont font état certaines dispositions de la convention collective doivent être convertis en heures. Il faut convertir en heures les dispositions de la convention collective libellées en terme de jours, en fonction d'une durée de travail journalière de sept (7) heures.
3. Lorsque l'horaire d'un employé est établi de façon à ce qu'aucune durée de travail ne soit prévue pour un ou plusieurs jours durant la semaine régulière de travail (lundi au vendredi) ce(s) jour(s) sera/seront considéré(s) comme jour(s) de repos aux fins de cette convention collective.

Article 2 - Interprétation et définitions

4. La clause 2.01(l) - qui définit le « taux de rémunération journalier » ne s'applique pas.

Article 26 - Jours fériés désignés payés

5. Le temps travaillé un jour férié désigné payé sera rémunéré selon la clause 26.05.
6. Un jour férié désigné payé représente sept (7) heures seulement.

Articles 28 et 29 - Congé annuel et congé de maladie

7. La conversion des montants est la suivante:
 - (a) un jour et quart ($1\frac{1}{4}$) - huit virgule sept cinq (8,75) heures;
 - (b) un jour et deux tiers ($1\frac{2}{3}$) - onze virgule six six sept (11,667) heures;
 - (c) deux jours et un douzième ($2\frac{1}{12}$) - quatorze virgule cinq huit trois (14,583) heures;
 - (d) deux jours et demi ($2\frac{1}{2}$) - dix-sept virgule cinq (17,5) heures.

Congé - Usage

8. Lorsqu'un congé est accordé, il doit l'être sur une base horaire et le nombre d'heures comptées pour chaque jour de congé doit correspondre aux heures de travail de l'employé normalement prévues à l'horaire ce jour-là.

ANNEXE « D » - PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIF AU CONGÉ DE TRANSITION PRÉALABLE À LA RETRAITE

Objectif de la politique

Assurer une marge de manœuvre en ce qui a trait aux modalités de travail afin d'aider l'employé à mieux concilier ses obligations professionnelles et personnelles et faciliter la transition vers la retraite tout en aidant les gestionnaires à réduire les budgets salariaux.

Énoncé de la politique

L'employeur a pour politique de créer un environnement de travail qui laisse à l'employé une marge de manœuvre qui lui permette de concilier ses obligations professionnelles et personnelles tout en satisfaisant aux exigences opérationnelles à un coût raisonnable. Cette politique figure parmi un certain nombre de mesures volontaires d'assouplissement des régimes de travail offerts aux employés et aux gestionnaires.

Application

Le présent protocole s'applique à tous les employés du Sénat représentés par l'unité de négociation de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et fait partie de la convention collective et de ses renouvellements.

Exigences de la politique

Le congé de transition préalable à la retraite permet à l'employé qui est à moins de deux (2) ans de la retraite de réduire d'au plus quarante pourcent (40 %) son horaire hebdomadaire de travail. Sa rémunération est réduite en conséquence, mais son niveau de participation aux régimes de pension et d'avantages sociaux demeure inchangé, tout comme ses protections à cet égard. L'employé peut prendre un congé de transition préalable à la retraite pendant une période maximale de deux (2) ans, mais il doit accepter de démissionner au terme de la période de congé. Dans le cadre de cette politique, l'employé est tenu de verser sa part des primes ou des cotisations étant donné que les régimes de pension et d'avantages sociaux sont maintenus au même niveau qu'avant le congé.

Le congé de transition préalable à la retraite doit être approuvé par la direction, en tenant compte des exigences du service. Pour être admissible à ce genre de congé, l'employé doit :

- occuper un emploi de durée indéterminée au Sénat;
- ne pas être qualifié d'excédentaire au début de l'entente relative au congé;
- au début du congé visé par l'entente, être admissible à une pension non réduite ou le devenir dans au plus deux (2) ans, (c'est-à-dire être âgé d'au moins cinquante-trois (53) ans et justifier d'au moins vingt-huit (28) ans de service ouvrant droit à pension ou être âgé d'au moins cinquante-huit (58) ans et justifier d'au moins deux (2) ans de service ouvrant droit à pension au moment de la retraite);
- accepter de démissionner au terme de l'entente relative au congé ou prendre sa retraite. L'employeur acceptera cette démission sous réserve de la conclusion de l'entente relative au congé;

- accepter de ne pas travailler pour le Sénat ou la fonction publique fédérale pendant la durée de ce congé;
- accepter de se conformer aux Lignes directrices sur les conflits d'intérêts pendant la durée de ce congé.

Les modalités de l'entente relative au congé approuvées ne seront modifiées ou annulées qu'en cas de circonstances exceptionnelles ou imprévues. Dans les quelques cas où l'annulation est exigée par l'employeur, l'employé obtiendra le remboursement de certaines dépenses raisonnables déterminées par l'employeur (par exemple, la portion non remboursable des dispositions de vacances).

Tout changement demandé par l'employé ou annulation des dispositions relatives aux congés, ne sera autorisé qu'avant la fin de l'entente relative au congé. En outre, l'employé doit présenter par écrit sa demande de modification ou d'annulation et il doit donner un préavis raisonnable. Il appartiendra à l'employeur d'approuver ou de rejeter la demande.

ANNEXE « E » - DISPOSITIONS ARCHIVÉES CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART EN CAS DE DÉPART VOLONTAIRE (DÉMISSION ET RETRAITE)

La présente annexe vise à rendre compte du libellé convenu entre l'Employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) à compter du 20 décembre 2012 (date de la signature de la convention collective qui a expiré le 30 septembre, 2014). Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

ARTICLE 32

INDEMNITÉ DE DÉPART

32.01 - Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 32.02, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel il a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification prévue dans la lettre d'offre.

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

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

- (c) Décès

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

(d) Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence

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

(e) Congédiement et abandon de poste

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

32.02 - Les indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. Il ne doit en aucun cas y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues aux paragraphes 32.01 et 32.04.

Pour plus de précision, et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 32.04 à 32.07 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

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

L'employé qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme à l'extérieur du Sénat touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application des paragraphes 32.04 à 32.07.

32.04 - Fin de l'indemnité de départ

- (a) Sous réserve du paragraphe 32.02, les employés nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 31 mars 2013 à une indemnité de départ à raison de deux (2) semaines de rémunération pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.
- (b) Sous réserve du paragraphe 32.02, les employés nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 31 mars 2013 à une indemnité de départ à raison de deux (2) semaines de rémunération pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

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

32.05 – Options

L'encaissement de l'indemnité de départ en vertu du paragraphe 32.04 peut être effectué à la discrétion de l'employé, en fonction des choix suivants :

- (a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé au 31 mars 2013, ou
- (b) un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé à la date de cessation d'emploi, ou
- (c) une combinaison des options (a) et (b) conformément à l'alinéa 32.06(c).

32.06 - Choix de l'option

- (a) L'employeur informe l'employé du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard le 30 juin 2013.
- (b) L'employé informe l'employeur de l'option qu'il a choisie pour encaisser son indemnité de départ au plus tard le 30 septembre 2013.
- (c) L'employé qui choisit l'option décrite à l'alinéa 32.05(c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 32.05(a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 32.05(b).
- (d) L'employé qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 32.06(b) sera réputé avoir choisi l'option prévue à l'alinéa 32.05(b).

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

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

- (a) Sous réserve du paragraphe 32.02, à la date où un employé nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 31 mars 2013, l'employé a droit à une indemnité de départ à raison de deux (2) semaines de rémunération pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé le jour précédant la nomination.
- (b) Sous réserve du paragraphe 32.02, à la date où un employé nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 31 mars 2013, l'employé a droit à une indemnité de départ, en vertu de l'alinéa 32.05(b), à raison de deux (2) semaines de rémunération pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé le jour

précédant la nomination.

- (a) L'employé qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas (a) ou (b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 32.05. Cependant, il doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

32.08 - Emploi continu

- (a) Aux fins de cet article, tout emploi à l'administration du Sénat, continu ou non continu, entrera en ligne de compte dans le calcul de l'indemnité de départ.
- (b) Aux fins de cet article, l' « emploi continu » inclut aussi emploi continu et autre emploi avec interruption de service de moins de six (6) mois:
 - i. dans un bureau de député;
 - ii. à la Chambre des communes;
 - iii. à la Bibliothèque du Parlement;
 - iv. le Bureau du conseiller sénatorial en éthique;
 - v. le Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique; ou
 - vi. dans un ministère nommé à l'Annexe I, un secteur de l'administration publique fédérale nommé à l'Annexe IV ou un organisme distinct nommé à l'Annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.
- (c) Nonobstant les dispositions de la clause 32.08 (a) et (b) ci-dessus, les années de service continu reconnues à ce jour ne seront pas diminuées par la mise en vigueur de cet article.

***ANNEXE F - PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LE LANGAGE INCLUSIF**

PROTOCOLE D'ENTENTE
entre
Le Sénat (l'employeur)
et
L'IPFPC (le syndicat), représentant
Les greffiers législatifs du Sénat

CONCERNANT UN GROUPE DE TRAVAIL MIXTE SUR LE LANGAGE INCLUSIF

Les parties s'engagent à respecter et à soutenir le non-sexisme et le langage inclusif. À cette fin, elles s'engagent à créer, pendant la durée de la convention collective, un comité mixte chargé d'en examiner le texte afin de repérer les passages où le langage pourrait être plus inclusif du point de vue du genre.

Les parties conviennent que tout changement apporté à ces passages n'entraînera pas de changement dans l'application, la portée ou la valeur de la convention collective.

Les parties reconnaissent que la langue française se prête plus difficilement à l'expression de la neutralité de genre que la langue anglaise. Elles s'engagent néanmoins à soutenir et à renforcer le non-sexisme et le langage inclusif dans la convention collective, tout en préservant la simplicité et la clarté de l'expression.

Le comité mixte convient de commencer ses travaux dans les 60 jours suivant la signature du présent protocole d'entente et s'efforcera de terminer l'examen dans un délai de 12 mois. Ces délais peuvent être prolongés d'un commun accord.

Les parties conviennent en outre que le comité mixte utilisera les travaux réalisés par le Conseil du Trésor du Canada et le syndicat sur le langage inclusif comme point de départ de son examen.

Le présent protocole d'entente expire à la date d'expiration de la présente convention collective.