

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE LE

SCFP

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE**

ET

**SYNDICAT CANADIEN DES EMPLOYÉS-ES
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU
SECTION LOCALE 491**



2014 – 2015

CONVENTION COLLECTIVE

**CETTE CONVENTION COLLECTIVE A ÉTÉ CONCLUE
LE 1^{er} JANVIER 2014**

ENTRE

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
OTTAWA, ONTARIO
(CI-APRÈS DÉSIGNÉ COMME L'"EMPLOYEUR")**

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DES EMPLOYÉS-ES
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU,
SECTION LOCALE 491
(CI-APRÈS DÉSIGNÉ COMME LE "SYNDICAT")**

**LES PARTIES CONTRACTANTES CONVIENNENT
COMME SUIVANT:**

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective

ARTICLE 1 – BUT GÉNÉRAL	1
1.01.....	1
1.02 DROITS DE LA DIRECTION	1
ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	2
2.01 DÉFINITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	2
2.02 EMPLOYÉS-ES TEMPORAIRES	2
2.03 EMPLOYÉS-ES À TEMPS PARTIEL.....	4
2.04 L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	4
2.05 TÂCHES RÉSERVÉES À L'UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	4
2.06 CONSERVATION DES DROITS ET PRIVILÈGES	5
2.07 RÉOLUTIONS ET RAPPORTS DU CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL.....	5
2.08.....	5
ARTICLE 3 – RELATIONS SYNDICALES-PATRONALES.....	6
3.01 COMITÉ DE NÉGOCIATION.....	6
3.02 COMITÉ SYNDICAL-PATRONAL.....	6
3.03 DOCUMENTATION TECHNIQUE.....	6
3.04 CONGÉS SANS PERTE SALARIALE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	7
3.05 CORRESPONDANCE	7
ARTICLE 4 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	8
4.01.....	8
4.02.....	8
4.03.....	8
4.04.....	8
4.05.....	9
4.06.....	9
4.07.....	9
4.08.....	9
4.09 ENTENTES SUPPLÉMENTAIRES	9
4.10.....	9
ARTICLE 5 – SÉCURITÉ SYNDICALE.....	10
5.01.....	10
5.02 NOUVEAUX EMPLOYÉS-ES	10
5.03 COPIES DE LA CONVENTION	11
5.04 TABLEAU D'AFFICHAGE SYNDICAL	11
5.05.....	11

ARTICLE 6 – PRÉCOMPTE	12
6.01.....	12
6.02 DOCUMENTATION À L'APPUI DES COTISATIONS	12
ARTICLE 7 – ANCIENNETÉ.....	13
7.01.....	13
7.02 PÉRIODE DE PROBATION	13
7.03 LISTE D'ANCIENNETÉ	13
7.04 AVERTISSEMENT DE MISE À PIED	13
7.05.....	14
7.06 PERTE D'ANCIENNETÉ	15
7.07 CONFIRMATION DE LA SITUATION D'EMPLOYÉ-E PERMANENT.....	15
7.08 MUTATIONS HORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	15
ARTICLE 8 – AVANCEMENTS ET MUTATIONS.....	16
8.01.....	16
8.02.....	17
8.03 MODALITÉS DE RAPPEL	18
8.04 PÉRIODE D'ESSAI	18
8.05.....	18
8.06.....	19
8.07.....	19
8.08.....	20
8.09 AFFICHAGE DES POSTES VACANTS.....	20
8.10.....	23
8.11.....	23
8.12 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT	24
8.13 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	24
8.14 SÉCURITÉ D'EMPLOI	26
8.15.....	27
8.16.....	27
8.17.....	27
8.18.....	27
8.19.....	27
8.20.....	27
ARTICLE 9 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES	28
9.01 MESURES DISCIPLINAIRES OU CONGÉDIEMENT	28
9.02.....	28
9.03 SUSPENSION OU CONGÉDIEMENT INJUSTE	29
9.04.....	29
9.05.....	29
9.06.....	29
9.07.....	29

ARTICLE 10 – AVIS DE DÉMISSION	30
10.01.....	30
ARTICLE 11 – SALAIRES, ALLOCATIONS ET INDEMNITÉS	31
11.01.....	31
11.02 DÉPÔT DIRECT DE LA PAIE	31
11.03.....	31
11.04 JOUR DE PAIE.....	31
11.05 INDEMNITÉS DE REPAS ET DE TRANSPORT POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES	31
11.06 FRAIS DE GARDERIE	32
11.07 INDEMNITÉS DE DÉPENSES	32
11.08 PRIME DE VIE-CHÈRE.....	33
11.09 ALLOCATION DE TRANSPORT/STATIONNEMENT	33
11.10 PRIME DE BILINGUISME	34
11.11 RÉTROACTIVITÉ POUR LES ANCIENS EMPLOYÉS-ES.....	34
ARTICLE 12 – HEURES DE TRAVAIL	35
12.01 SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL	35
12.02 JOURNÉE NORMALE DE TRAVAIL.....	35
12.03 HEURES SUPPLÉMENTAIRES	36
12.04.....	36
12.05 INDEMNITÉ DE RAPPEL.....	36
12.06 AUTORISATION D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES	36
12.07 EMPLOYÉS-ES À TEMPS PARTIEL.....	37
12.08 RÉPARTITION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	37
12.09.....	37
ARTICLE 13 – CONGÉS PAYÉS	38
13.01 CONGÉS PAYÉS.....	38
13.02 BONI DE VACANCES.....	38
13.03 JOURS FÉRIÉS TOMBANT PENDANT LES CONGÉS PAYÉS	38
13.04 MALADIE OU DEUIL PENDANT LES VACANCES	39
13.05.....	39
13.06 RÉMUNÉRATION EN CAS DE CESSATION D'EMPLOI.....	39
13.07 DEMANDES DE CONGÉ.....	39
13.08.....	39
13.09 USAGE ET ACCUMULATION DES JOURS DE VACANCES	40
13.10 PRIORITÉ – CHOIX DE VACANCES	40
13.11.....	41
13.12.....	41
13.13.....	41

ARTICLE 14 – JOURS FÉRIÉS.....	42
14.01 LISTE DES JOURS FÉRIÉS.....	42
14.02 JOURS FÉRIÉS TOMBANT EN FIN DE SEMAINE	42
ARTICLE 15 – CONGÉ-MALADIE ET CONGÉ DE COMMISÉRATION	43
15.01 DÉFINITION D'UN CONGÉ-MALADIE.....	43
15.02 CONGÉS POUR SOINS MÉDICAUX	43
15.03.....	43
15.04 REGISTRE DES CONGÉS-MALADIE	44
15.05.....	44
15.06 BANQUE DE CONGÉS-MALADIE	44
ARTICLE 16 – ABSENCE AUTORISÉE	45
16.01.....	45
16.02 CONGÉ DE DEUIL.....	45
16.03 CONGÉS SPÉCIAUX	45
16.04 OBSERVATION DES FÊTES RELIGIEUSES	45
16.05 CONGÉ DE GROSSESSE/MATERNITÉ, ADOPTION ET PARENTAL SANS SOLDE	46
16.06 SUPPLÉMENTS AUX PRESTATIONS DE L'ASSURANCE-EMPLOI (SPE)	49
16.07 CONGÉ POUR LE-LA CONJOINT-E À L'OCCASION D'UNE NAISSANCE	50
16.08 CONGÉ DE COMPASSION POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES	50
16.09 ACTIVITÉS SYNDICALES	51
16.10 JURÉS OU TÉMOINS	52
16.11 AUTORISATION GÉNÉRALE D'ABSENCE	52
16.12 CONGÉS FAMILIAUX.....	53
16.13 REMBOURSEMENTS DES FRAIS DE SCOLARITÉ.....	54
16.14.....	54
ARTICLE 17 – SANTÉ ET SÉCURITÉ	55
17.01.....	55
17.02.....	55
17.03.....	55
17.04.....	55
17.05.....	55
17.06.....	55
ARTICLE 18 – VÊTEMENTS DE PROTECTION.....	56
18.01.....	56

ARTICLE 19 – PRESTATIONS SOCIALES	57
19.01 ASSURANCE POUR FRAIS MÉDICAUX ET D'HOSPITALISATION.....	57
19.02 ASSURANCE-GROUPE SUR LA VIE.....	58
19.03 MESURES LÉGISLATIVES.....	58
19.04 RÉGIME DE RETRAITE.....	58
19.05 LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL.....	60
19.06 RÉGIME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE.....	61
19.07 PLAN DENTAIRE.....	61
19.08 MODIFICATIONS AUX RÉGIMES.....	62
19.09 ASSURANCE POUR FRAIS DE SOINS D'OPTOMÉTRIE ET D'OPTIQUE.....	62
19.10 ASSURANCE VOYAGE.....	62
19.11.....	62
ARTICLE 20 – INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI	63
20.01.....	63
ARTICLE 21 – LIGNE DE PIQUETAGE	64
21.01.....	64
ARTICLE 22 – CONDITIONS, DROITS ET PRIVILÈGES ACTUELS	65
22.01.....	65
ARTICLE 23 – NON-DISCRIMINATION	66
23.01.....	66
23.02 POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT.....	67
ARTICLE 24 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES	69
24.01 ÉTIQUETTE SYNDICALE.....	69
24.02 MUTATIS MUTANDIS.....	69
24.03 COPIES DE LA CONVENTION.....	69
24.04 FONDS POUR ÉDUCATION SYNDICALE.....	69
24.05 ACTION POSITIVE.....	70
24.06.....	70
24.07 REPRÉSENTATION AU CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL.....	71
24.08 TEMPÉRATURE RIGOUREUSE.....	71
24.09 CONTRÔLE, SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE ET CONFIDENTIALITÉ DES EMPLOYÉS-ES.....	72
ARTICLE 25 – COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL ET COMITÉ	73
25.01 PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL.....	73
25.02 COMITÉ DES PLAINTES RELATIVES À LA CHARGE DE TRAVAIL.....	73
25.03 COMITÉ DE LA CHARGE DE TRAVAIL.....	74
ARTICLE 26 – DURÉE DE LA CONVENTION	75
26.01.....	75

ANNEXE « A » - BARÈME DES SALAIRES	76
ANNEXE « B » - FERMETURE DES BUREAUX ENTRE NOËL ET LE JOUR DE L'AN	77
ANNEXE « C » - LETTRE D'ENTENTE - OBJET : ARTICLE 11.08 – PRIME DE VIE-CHÈRE	78
ANNEXE « D » - LES TERMINAUX À ÉCRAN CATHODIQUE - ÉNONCÉ DE POLITIQUE	79
ANNEXE « E » - LETTRE D'ENTENTE - INDEXATION	80
ANNEXE « F » - CONGRÈS NATIONAL DU SCFP.....	81
ANNEXE « G » - LETTRE D'ENTENTE - POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT (ARTICLE 23.02)	82
ANNEXE « H » - LETTRE D'ENTENTE - OBJET : VIOLENCE AU TRAVAIL	84
ANNEXE « I » - LETTRE D'ENTENTE - POLITIQUE DE DÉMÉNAGEMENT	85
ANNEXE « J » - LETTRE D'ENTENTE - NORME POUR LES FRAIS ACCESSOIRES DE LA PREMIÈRE JOURNÉE EN DEHORS DE LA VILLE.....	91
ANNEXE « K » - LETTRE D'ENTENTE - UTILISATION DU SURPLUS POUR LES PRESTATIONS DE RACCORDEMENT	92
ANNEXE « L » - LETTRE D'ENTENTE - PRESTATION DE RACCORDEMENT.....	93
ANNEXE « M » - LETTRE D'ENTENTE - ÉQUITÉ SALARIALE	94
ANNEXE « N » - LETTRE D'ENTENTE - SOLVABILITÉ DE LA CAISSE DE RETRAITE ..	95
ANNEXE « O » - LETTRE D'ENTENTE - QUESTIONS LIÉES À LA RÉINTÉGRATION AU TRAVAIL ET AUX PRESTATIONS D'ILD.....	96
ANNEXE « P » - LETTRE D'ENTENTE - OBJET : UTILISATION DES ORDINATEURS ET DU COURRIER ÉLECTRONIQUE	97
ANNEXE « Q » - LETTRE D'ENTENTE - PROGRAMME DE RÉINTÉGRATION AU TRAVAIL	98
ANNEXE « R » - LETTRE D'ENTENTE - SURPLUS DU RÉGIME DE RETRAITE ET FIDUCIAIRES DU SEC DU RÉGIME	99
ANNEXE « S » - LETTRE D'ENTENTE - PENSION MAXIMALE DE L'ARC	100
ANNEXE « T » - LETTRE D'ENTENTE - APPLICATION DE L'ARTICLE 19.04.....	101

ANNEXE « U » - LETTRE D'ENTENTE - OBJET : EMPLOYÉS-ES TEMPORAIRES / POSTES TEMPORAIRES	102
ANNEXE « V » - LETTRE D'ENTENTE - OBJET : COMITÉ DE RECLASSIFICATION..	103
ANNEXE « W » - LETTRE D'ENTENTE – EMPLOYÉS-ES TEMPORAIRES.....	104
ANNEXE « X » - LETTRE D'ENTENTE - ARTICLE 19.06 – INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE.....	105
ANNEXE « Y » - LETTRE D'ENTENTE - PROPOSITION SUR LES PENSIONS	106

ARTICLE 1 – BUT GÉNÉRAL

1.01 La présente convention a pour but de maintenir des relations harmonieuses entre le Syndicat canadien de la fonction publique et ses employés-es, de définir clairement les heures de travail, taux de salaires et conditions d'emploi, d'établir une méthode de règlement à l'amiable de tout différend pouvant survenir, de servir les intérêts mutuels de l'Employeur et de ses employés-es, et de promouvoir et maintenir des conditions d'emploi telles qu'elles serviront de modèle aux employeurs des organismes affiliés à l'Employeur.

1.02 Droits de la direction

Le Syndicat reconnaît que c'est la tâche de l'Employeur d'exercer les tâches habituelles et régulières de la direction et de diriger l'effectif de l'Employeur, conformément aux dispositions de la présente convention collective. L'Employeur conserve le droit de décider de l'existence des postes vacants et de la classification des postes vacants qui doivent être comblés; de transférer le personnel; et de réaffecter les assignations de travail. Toutefois lorsqu'il fait de tels changements, l'Employeur devra considérer l'ancienneté des employés-es affectés. Il est entendu que les employés-es ainsi affectés seront avisés à l'avance de tels changements. Aux fins de l'administration de la présente convention collective, l'Employeur agira de manière raisonnablement équitable, de bonne foi et de manière conforme à la convention dans son entier.

ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 Définition de l'unité de négociation

- (a) La présente Convention vise tous les employés-es à temps plein et à temps partiel de l'Employeur, qui effectuent des travaux de bureau, embauchés pour une période d'au moins quinze (15) heures par semaine et remplissant des fonctions appartenant aux classes énumérées à l'Annexe « A », à l'exception des dirigeants-es nationaux, du-de la directeur-trice général-e des ressources humaines, du-de la directeur-trice des relations de travail, d'-de l'agent-e principal-e des relations de travail, des employés-es régis par des Conventions collectives de l'Employeur avec la Composante du Syndicat canadien du personnel au bureau national; du Syndicat canadien du personnel; du Syndicat canadien du personnel, section locale 1-C.-B.; du Syndicat canadien du personnel, section locale 1-T.N.; les personnes employées de la région du Québec; SEIU Local 2; du Syndicat des employés-es confidentiels et du Syndicat canadien des directeurs et directrices.
- (b) Si le Syndicat change de nom, s'affilie à un autre syndicat ou à un groupe de syndicats, ou fusionne avec un tel syndicat ou groupe, de préférence à l'intérieur du CTC, l'entité qui en résultera conservera tous les droits et privilèges des anciens syndicats et la Convention collective existante demeurera en vigueur.
- (c) Aucun employé-e ne peut être obligé ou autorisé à conclure avec l'Employeur ou ses représentants-es une entente verbale ou écrite qui entrerait en conflit avec les dispositions de la présente Convention.

2.02 Employés-es temporaires

- (a) Les employés-es temporaires sont ceux qu'on embauche pour des travaux de courte durée et à qui l'on demande d'effectuer des journées normales de six (6) heures dans une semaine de travail de trente (30) heures, mais qui cessent d'être employés-es à la fin des travaux pour lesquels ils-elles ont été embauchés. S'il est question de leur accorder le statut permanent, les employés-es temporaires qui accumulent plus de deux (2) mois de service continu sont réputés avoir terminé leur période de probation, à condition qu'ils-elles aient occupé avec succès et pendant au moins deux (2) mois le poste pour lequel ils-elles ont été embauchés. Le Syndicat doit être avisé par écrit, à l'intérieur des dix (10) jours ouvrables qui suivent l'engagement d'un-e employé-e temporaire, s'il est prévu que l'emploi dépassera trois (3) mois et si quelque changement est apporté au poste par la suite.

ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE SYNDICALE (suite)

- (b) (i) Les employés-es temporaires embauchés pour une période de six (6) mois ou moins seront également régis par la présente Convention à l'exception des dispositions des Articles 7, 8, 13, 16, 19 et 20.
- (ii) Les employés-es temporaires embauchés pour une période de plus de six (6) mois seront régis par la présente convention à l'exception de l'Article 7.
- (iii) Les employés-es temporaires ainsi que le Syndicat seront avisés lors de l'embauche, de la durée approximative prévue de l'emploi.
- (c) Les employés-es temporaires qui auront travaillé au moins trois (3) mois consécutifs recevront un avis écrit de mise à pied de deux (2) semaines, ou si non, ils-elles seront payés.
- (d) Les employés-es temporaires qui auront travaillé moins de trois (3) mois consécutifs recevront un avis écrit de mise à pied d'une (1) semaine, ou si non, ils-elles seront payés.
- (e) Les employés-es temporaires, qui bénéficient d'un congé autorisé d'un autre employeur et qui désirent continuer leur participation aux divers programmes d'avantages sociaux de cet employeur, seront remboursé un montant égal aux cotisations aux divers régimes, lequel ne dépassera pas celui que le SCFP débourse pour ses employés-es.
- (f) Tout employé-e temporaire embauché avant le 1er novembre ne sera pas mis à pied pendant la période de fermeture des bureaux entre Noël et le Jour de l'An, à moins d'avoir été avisé par écrit lors de l'embauchage, que la période d'emploi se terminerai le ou avant le 17 décembre.

Les employés-es temporaires embauchés après le 1er novembre qui continuent de travailler jusqu'au 17 décembre ou après cette date auront droit aux congés fériés suivants:

- La veille du jour de Noël
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- La veille du Jour de l'An
- Le Jour de l'An

ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE SYNDICALE (suite)

- (g) (i) L'Employeur s'engage à fournir au syndicat, une liste d'ancienneté, en version électronique, pour fin de postulation seulement regroupant les employés-es temporaires inscrits activement à la liste de paie, à la date émise, en juin et décembre de chaque année. Cette liste identifiera le nombre de jours calendrier du service accumulé dans les vingt-quatre (24) mois précédents, ou le total du service continu, s'il est plus que vingt-quatre (24) mois.
 - (ii) Dans le cas d'une interruption de service de 30 jours calendrier ou moins, ce temps sera considéré comme du service continu.
 - (iii) Dans le cas d'une interruption de service de plus de 30 jours calendrier, ce temps ne contribuera pas au service et la date d'ancienneté sera ajustée en conséquence.
- (h) Malgré l'article 2.02 (b) (i), les employés-es embauchés pour six (6) mois ou moins recevront huit pour cent (8 %) de leur paie au lieu des vacances.

2.03 Employés-es à temps partiel

Un-e employé-e à temps partiel est un-e employé-e engagé sur une base continue mais dont l'horaire hebdomadaire est inférieur à celui prévu par la présente Convention. Les termes de la présente Convention s'appliquent au pro rata aux employés-es à temps partiel. Ces derniers bénéficient en outre des dispositions d'assurance-maladie et d'hospitalisation à condition qu'ils ne soient pas membre d'une couverture d'assurance-maladie et d'hospitalisation d'un autre employeur au moment de leur nomination au poste à temps partiel.

2.04 L'unité de négociation

L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien des employés-es professionnels et de bureau, section locale 491, comme étant le seul agent négociateur collectif de tous ses employés-es définis à l'Article 2.01.

2.05 Tâches réservées à l'unité de négociation

Aucun travail normalement accompli par les membres disponibles et qualifiés de l'unité de négociation ne sera confié à quelqu'un ne faisant pas partie dudit groupement.

ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE SYNDICALE (suite)

2.06 Conservation des droits et privilèges

En cas de fusion de l'Employeur avec une autre organisation, ou au cas où des activités de l'Employeur, fusionneraient en tout ou en partie avec celles d'une autre organisation, l'Employeur, en vertu de tout accord de fusion, consent à ce que les avantages supplémentaires et conditions de travail dont jouissaient tous les employés-es et personnes retraitées membres du SCP, de la Composante du SCP au bureau national, du SEC et de la section locale 491 du SEPB avant la fusion soient intégrés et ne soient pas affectés de façon défavorable.

2.07 Résolutions et rapports du Conseil exécutif national

Des copies de tout changement dans les énoncés de politique ou les règlements ou directives adoptés par le Conseil exécutif national, lesquels affectent les membres du Syndicat, seront envoyées au Syndicat.

2.08 Nonobstant toutes les dispositions de la présente Convention, dans le cas où une section locale déjà établie au niveau régional, provincial ou au niveau national et qu'advenant que la présente section locale s'affilierait ou joindrait les rangs du SCFP et que cette section locale ou syndicat détient des employés-es:

- (a) Le SCFP peut embaucher ces employés-es sans avoir à respecter la clause d'affichage (Article 8.09), en autant que les emplois au SCFP soient les mêmes emplois, qu'ils-elles exerçaient auparavant chez l'autre syndicat (i.e. leurs propres emplois);
- (b) Les années de service et ancienneté des employés-es du syndicat précédent, qui sont embauchés par le SCFP seront considérés en années de service et ancienneté par le SCFP.

ARTICLE 3 – RELATIONS SYNDICALES-PATRONALES

3.01 Comité de négociation

L'Employeur reconnaît un comité de négociation nommé par le Syndicat. Aucune retenue ne sera effectuée du salaire des six (6) employés-es désignées par le Syndicat pour le temps consacré aux négociations. Si un membre du comité est unilingue francophone, le Syndicat consultera l'Employeur à l'avance pour lui proposer des ententes relatives à la traduction. Si les parties s'entendent au sujet de la traduction, l'Employeur partagera les dépenses avec le Syndicat.

3.02 Comité syndical-patronal

Un comité syndical-patronal sera institué lequel bénéficiera de l'appui entier des deux parties contractantes, dans l'intérêt d'un service maximum aux employés-es et à l'Employeur. Le comité se rencontrera dans les six (6) semaines suivant la demande de l'une ou l'autre des parties. Chacune des parties avisera l'autre des noms de ses représentants-es au comité.

Les parties conviennent de fixer un minimum de deux (2) réunions du Comité syndical-patronal par année; l'une d'elle aura lieu avant le 30 juin et l'autre après le 30 juin mais avant le 31 décembre.

3.03 Documentation technique

L'Employeur fournira au Syndicat, sur demande, toute documentation ou renseignement dont ce dernier a besoin, y compris les emplois faisant partie de l'unité de négociation, classes d'emploi, taux de salaire, régimes de retraite et d'avantages sociaux.

ARTICLE 3 – RELATIONS SYNDICALES-PATRONALES (suite)

3.04 Congés sans perte salariale pour activités syndicales

- (a) Les employés-es agissant comme représentants-es du Syndicat ne subiront aucune perte de salaire ou d'avantages sociaux dans les cas suivants:
 - (i) Jusqu'à cent (100) jours pour la durée de la présente convention, afin d'assister à des congrès ou conférences; siéger aux conseils provinciaux, aux fédérations, conseils de travailleurs et travailleuses ou comités; ainsi que s'acquitter de responsabilités présidentielles (ce qui peut être pris en portion d'une (1) heure et rapporté à l'Employeur sur une base mensuelle). (Pour tous les membres de l'unité).
 - (ii) Dans le cas d'arbitrage, le-la plaignant-e et un-e représentant-e désigné-e du Syndicat.
 - (iii) Jusqu'à quarante-deux (42) jours par année pour la durée de la présente convention afin d'assister aux réunions de l'Exécutif du syndicat. (Pour tous les membres de l'unité; un maximum de trois (3) jours par personne pour au plus treize (13) membres.)
- (b) Les représentants-es du Syndicat ne souffriront aucune perte de salaire s'ils-elles ont besoin de s'absenter temporairement dans le but de s'occuper d'affaires syndicales avec l'Employeur.

3.05 Correspondance

- (a) Toute correspondance entre les parties, découlant ou relevant de la présente convention, se fera entre les dirigeants-es nationaux ou les personnes désignées et le-la président-e du Syndicat, et des copies seront remises aux dirigeants-es de l'exécutif de la section locale 491 du SEPB.
- (b) L'Employeur fera parvenir au-à la président-e, avec copie aux dirigeants-es de l'exécutif de la section locale 491 du SEPB, le nom et l'adresse de tous employé-e nouvellement embauché et ceci dès son entrée en service. L'Employeur consent en outre à informer le Syndicat, sous la forme de lettre, du nom de tout employé-e ayant cessé son emploi et des motifs de ladite cessation dès que cette dernière a lieu. Cette information sera fournie électroniquement.
- (c) Une copie de toute correspondance entre le SCFP et tout membre de l'unité de négociation découlant de la présente convention collective ou y appartenant doit être transmise aux dirigeants-es de l'exécutif de la section locale 491 du SEPB. Cette correspondance peut être électronique le cas échéant.

ARTICLE 4 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 4.01** (a) Il est entendu et convenu que les deux parties reconnaissent que le grief doit être résolu sans aucun délai. Il est dans le meilleur intérêt du SCFP et de la section locale 491 du SEPB que l'on comprenne mieux la position des deux parties en ce qui a trait aux problèmes soulevés par la convention collective.

Le(s) grief(s) doit(vent) être déposés conformément aux procédures exposées ci-après dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables ou dès que l'employé-e se rend compte qu'il y a matière à grief. A défaut, un grief ne sera pas admissible.

- (b) Les réponses aux griefs seront faites par écrit à toutes les étapes. La partie plaignante recevra copie de toutes les réponses.

4.02 Étape 1

Le grief sera soumis au/à la Directeur-trice régional-e approprié-e, au/à la Directeur-trice national-e ou à la personne désignée par elle ou lui avec une copie au/à la Directeur-trice des relations de travail et aux dirigeants-es nationaux, et des discussions auront lieu entre les parties. Une réponse écrite au grief sera transmise au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief.

Étape 2

Si le grief n'est pas résolu, une réunion ou une téléconférence aura lieu le-la Directeur-trice général-e approprié-e et/ou le-la Directeur-trice des relations de travail dûment autorisés du Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables afin d'en arriver à une solution. Une décision écrite sera transmise au Syndicat et à la partie plaignante dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réunion. Si le grief n'est pas réglé, il sera alors soumis à l'arbitrage. (En autant que les parties y ait consenti par écrit, ladite réunion pourra être annulée et la question portée directement à l'arbitrage. Par consentement mutuel, les parties peuvent référer le grief à la prochaine réunion du Comité syndical-patronal, sans préjudice, pour essayer de résoudre le problème.)

- 4.03** Le Comité des griefs aura le choix de convoquer la partie plaignante à la réunion. Les déplacements et les frais connexes doivent être assumés par la section locale 491 du SEPB.

- 4.04** Le Syndicat pourra déposer un grief au nom d'un-e employé-e, d'un groupe d'employés-es ou de toute l'unité syndicale dans une même période de temps.

ARTICLE 4 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (suite)

4.05 Le grief est soumis à l'arbitrage dans les quarante (40) jours ouvrables après la date limite prévue à l'Étape 2 de 4.02 ci-dessus. Le grief est soumis à un arbitre ou un conseil d'arbitrage composé de trois (3) membres. D'abord, chaque partie désigne un membre. Ensuite, les deux (2) membres désignés s'entendent pour nommer une personne qui présidera le conseil d'arbitrage.

Les séances d'arbitrage auront lieu dans la province d'où le grief est issu.

L'employé-e lésé a le droit à l'arbitrage dans la langue officielle de son choix. Si les services d'interprète ou de traduction simultanée sont nécessaires, les frais encourus seront partagés également entre l'Employeur et le syndicat.

4.06 Un arbitre/conseil d'arbitrage qui décide que l'Employeur a violé les termes de la Convention, aura le droit, en cas d'un manque à gagner, d'ordonner que l'employé-e (ou les employés-es) ainsi lésé en soit indemnisé directement de manière juste et équitable.

4.07 L'arbitre/le conseil d'arbitrage n'a le droit de modifier aucune des dispositions de la présente Convention.

4.08 Aucun grief ne sera invalidé par suite d'une objection technique ou d'une objection de forme.

4.09 Ententes supplémentaires

S'il existe des ententes supplémentaires à la présente Convention collective, suite à la ratification des deux parties, ces ententes feront partie intégrante de la présente Convention collective et seront assujetties à la procédure de griefs et à l'arbitrage.

4.10 Les limites de temps prévues au présent article peuvent être prolongées avec le consentement des parties ou de l'arbitre.

ARTICLE 5 – SÉCURITÉ SYNDICALE

5.01 Pendant la durée de la présente Convention et comme condition du maintien de leur emploi, tous les employés-es de l'Employeur sont tenus d'être et de demeurer membres en règle du Syndicat. Tout employé-e engagé après la conclusion de la présente Convention, doit dès son engagement, demander à adhérer au Syndicat, adhérer au Syndicat, et, par la suite, demeurer membre en règle du Syndicat à titre de condition de maintien de son emploi. Les cotisations syndicales sont déduites à partir de la première période de salaire suivant la date d'embauche.

5.02 Nouveaux employés-es

(a) Employés-es potentiels

Au cours du processus d'entrevue, l'employeur informera les employés-es potentiels qu'une convention collective est en vigueur et les informera des conditions d'emploi énoncées dans les articles traitant de la sécurité syndicale et des cotisations.

(b) Nouveaux employés-es

Au moment de commencer l'emploi dans un poste au sein de l'unité de négociation, le-la superviseur-e immédiat-e de l'employé-e ou un autre représentant-e de l'Employeur fournira au nouvel employé-e le nom et les coordonnées du-de la vice-président-e régional-e (VPR) de la section locale 491 du SEPB ou de son-sa représentant-e désigné-e par le Syndicat.

Le-la représentant-e désigné-e par le-la vice-président-e régional-e du Syndicat aura l'occasion de rencontrer en privé, en personne ou par téléconférence, chaque nouvel employé-e pendant le premier mois de l'emploi pour le familiariser avec la structure, les avantages et les responsabilités des membres du Syndicat. Une durée maximale de soixante (60) minutes sera accordée à cette fin pendant les heures normales de travail, sans perte de rémunération pour les deux employés-es. Il est entendu qu'aucuns frais supplémentaires liés à une interruption de travail ou à des frais de déplacement ne seront assumés par le SCFP.

(c) Avis des nouvelles embauches

Le Syndicat sera avisé par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de l'embauchage de tout nouvel employé-e, temporaire ou permanent-e, avec des copies de la correspondance au Syndicat.

ARTICLE 5 – SÉCURITÉ SYNDICALE (suite)

(d) Réunions régulières du personnel

Le Syndicat aura la possibilité de faire des annonces syndicales à la fin de toute réunion convoquée par l'employeur, à la condition que la présence du-de la représentant-e syndical-e à la réunion soit déjà approuvée.

5.03 Copies de la Convention

Dès le début de son emploi, le-la dirigeant-e syndical ou son-sa remplaçant-e fournira à tout nouvel employé-e une copie de la Convention collective.

5.04 Tableau d'affichage syndical

L'Employeur est tenu de fournir des tableaux d'affichage à l'usage exclusif du Syndicat dans tous les bureaux comptant deux (2) employés-es ou plus.
L'Employeur ne peut intervenir d'aucune façon relativement à ce qui est affiché sur ces tableaux par le Syndicat ou en son nom.

5.05 Copies de la convention collective seront distribuées aux membres dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la ratification de la convention collective.

ARTICLE 6 – PRÉCOMPTE

6.01 Sur réception d'un formulaire d'autorisation, tel que requis par la loi, l'Employeur s'engage à prélever sur chaque paie un montant équivalent aux cotisations, contributions et droits syndicaux et à remettre ces montants, accompagnés de la liste des employés-es ainsi visés, dans les sept (7) jours suivant chaque période de paie, au-à la trésorier-ère du Syndicat.

6.02 Documentation à l'appui des cotisations

Relativement aux retenues, l'Employeur offrira au Syndicat une feuille de calcul électronique indiquant la période de paie visée par la retenue et les renseignements suivants pour tous les employés dont le salaire fait l'objet de retenues : numéro d'employé-e, nom de l'employé-e, province de l'emploi, dernière date d'embauche, description du statut d'employé-e, description du poste, salaire normal/maternité/prime de vacances, heures supplémentaires, indemnités de vacances et cotisations syndicales.

ARTICLE 7 – ANCIENNETÉ

7.01 L'ancienneté signifie la durée du service auprès de l'Employeur dans l'unité de négociation SEPB. L'ancienneté constitue un facteur prédominant pour déterminer la préférence et la priorité dans les cas de promotions, mutations, licenciements, rappels et rétrogradations.

7.02 Période de probation

Tout nouvel employé-e est considéré comme stagiaire pendant une durée probatoire des premiers soixante (60) jours effectivement travaillés de son emploi. Une fois cette période terminée, l'employé-e, s'il-elle est encore au service de l'Employeur, devient membre du personnel titulaire et jouit de l'ancienneté intégrale à dater de son premier jour d'emploi. Cependant, dans le cas d'une personne embauchée suite à un poste laissé vacant par une mutation d'un-e employé-e à un poste hors de l'unité de négociation, cet-cette employé-e peut exercer son droit de retourner à l'unité de négociation tel que spécifié à l'Article 7.08. Ce nouvel employé-e peut être congédié même s'il-elle a complété la période de probation de soixante (60) jours.

7.03 Liste d'ancienneté

L'Employeur tiendra à jour une liste d'ancienneté indiquant les dates d'entrée en service de tous les employés-es. Une liste d'ancienneté en règle, sera envoyée le 30 avril de chaque année à titre d'information à tous les employés-es, en version électronique.

7.04 Avertissement de mise à pied

L'Employeur avertira le Syndicat et l'employé-e au moins quarante-cinq (45) jours avant une mise à pied et/ou abolition de poste, sauf lorsqu'il s'agit d'un-e employé-e engagé pour une campagne spéciale ou une affectation de durée limitée. Si l'employé-e mis à pied n'a pas eu l'occasion de travailler pendant quarante-cinq (45) jours après l'avis de mise à pied, il-elle recevra une rémunération en remplacement de la fraction des quarante-cinq (45) jours durant laquelle il-elle n'a pas eu de travail.

ARTICLE 7 – ANCIENNETÉ (suite)

7.05 En cas de réduction de personnel, ou d'abolition de poste, les mises à pied s'effectueront en fonction de l'ancienneté et en tenant compte des qualifications spéciales, en commençant par l'ancienneté la plus faible.

Les deux parties reconnaissent que la sécurité d'emploi devrait augmenter proportionnellement à la durée du service. S'il doit y avoir une réduction du nombre d'employés-es au sein de l'unité de négociation, l'Employeur en avisera le Syndicat le plus longtemps d'avance possible et des discussions seront amorcées pour décider ce qui devrait advenir des employés-es dont le poste devient superflu.

Les employés-es seront mis à pied selon l'ordre inverse d'ancienneté et seront rappelés par ordre d'ancienneté en autant qu'ils-elles sont qualifiés pour effectuer le travail. Aucun-e nouvel-le employé-e ne sera embauché jusqu'à ce que ceux-celles qui ont été mis à pied aient eu la possibilité d'avoir un emploi.

Les employés-es affectés pourront utiliser leur ancienneté pour déplacer un-e employé-e junior permanent-e dans leur poste permanent de l'unité syndicale au sein d'une classification équivalente ou inférieur en autant qu'ils-elles puissent remplir les exigences du poste. Les employés-es déplacés pourront, à leur tour, utiliser leur ancienneté pour les mêmes fins.

Il est entendu, cependant, qu'afin d'avoir droit aux dépenses de déménagement, un-e employé-e doit être obligé de déplacer un-e employé-e dans un poste en dehors de sa localité. Il est également convenu que les dépenses de déménagement ne seront payables qu'à concurrence de six (6) employés-es pour chaque mise à pied. Si plus de six (6) déplacements s'effectuent, ceux-ci seront aux frais de l'employé-e.

Si un-e employé-e est mis à pied pour cause de fermeture temporaire ou permanente d'un bureau dans les régions et qu'il-elle exerce son droit de supplantation, c'est à lui-elle que le premier poste vacant dans ce même bureau doit être offert advenant sa réouverture.

Au moment où l'Employeur émet des avis de mise à pied, les employés-es permanents-es détenant deux (2) ans ou plus d'ancienneté ne seront pas mis à pied. Dans l'éventualité de mises à pied, les employés-es temporaires seront mis à pied avant tout employé-e permanent-e.

ARTICLE 7 – ANCIENNETÉ (suite)

7.06 Perte d'ancienneté

L'employé-e qui s'absente du travail en raison de maladie, d'une invalidité prolongée, d'accident, de mise à pied ou d'un congé autorisé par l'Employeur ne perd pas ses droits d'ancienneté.

Il-Elle ne peut perdre ses droits que:

- (a) s'il-elle est congédié pour une raison valable et n'est pas réintégré par la suite;
- (b) s'il-elle remet par écrit sa démission et ne la retire pas dans les quarante-huit (48) heures;
- (c) s'il-elle ne reprend pas le travail dans les quinze (15) jours civils qui suivent une mise-à-pied, après avoir été avisé par courrier recommandé de le faire, sauf si la maladie ou un autre motif raisonnable le-la retient; il incombe à l'employé-e de tenir l'Employeur au courant de son adresse;
- (d) s'il-elle a été mis à pied depuis plus de trois (3) ans.

7.07 Confirmation de la situation d'employé-e permanent

Une fois sa période de probation terminée, l'employé-e sera avisé par l'Employeur, par écrit, de la confirmation de son statut d'employé-e permanent-e; une copie de l'avis sera adressée au-à la représentant-e syndical.

7.08 Mutations hors de l'unité de négociation

Nul employé-e ne sera muté à un poste hors de l'unité de négociation sans son consentement. Si un-e employé-e muté hors de l'unité de négociation revient, il-elle reprendra son ancien poste.

ARTICLE 8 – AVANCEMENTS ET MUTATIONS

- 8.01(a)** En cas d'avancements ou de mutations, l'ancienneté prévaut à condition que l'employé-e puisse remplir les exigences normales de la fonction. On entend par avancement un déplacement d'une classe d'emploi inférieure à une classe supérieure.

Les deux parties reconnaissent comme principe que les occasions de promotion et autres perspectives d'avenir chez l'Employeur devraient s'accroître proportionnellement à la durée de ce service.

Le candidat choisi, lorsqu'il s'agit d'une candidature interne, sera nommé dans les trente (30) jours qui suivent la fermeture de l'affichage. Lorsque l'Employeur se voit dans l'impossibilité de faire la nomination dans lesdits trente (30) jours, il consultera le syndicat.

En ce qui concerne les postes couverts par la Convention collective du SCP, les membres de la présente unité de négociation seront soumis aux dispositions de l'Article 11.08 de la Convention collective du SCP.

(b) Nominations au poste d'adjoint-e exécutif

- (i) Les parties à la présente convention conviennent que les dirigeants-es nationaux ont le droit de nommer leurs adjoints-es exécutifs respectifs et que ces derniers oeuvront dans ces postes à la discrétion du-de la dirigeant-e national concerné, sans égard pour les dispositions relatives à l'ancienneté, l'avancement et les changements au sein du personnel, les mises à pied et rappels, y compris les mutations à l'extérieur de l'unité syndicale (section locale 491 du SEPB), et les employés-e à terme (la Composante du SCP au bureau national et SEC).
- (ii) Un-e employé-e au service de l'Employeur et nommé à un poste d'adjoint-e exécutif peut postuler tout poste affiché en tout temps, ou réintégrer le dernier poste permanent détenu, ou être retourné au dernier poste permanent détenu à la discrétion du-de la dirigeant-e national concerné et ce, au taux salarial prévu pour le poste que l'employé-e réintègre.

Si le-la détenteur-trice d'un poste d'adjoint-e exécutif réintègre son ancien poste, les autres employés-es temporairement promus ou mutés à cause de la réorganisation des postes réintégreront également leurs anciens postes permanents et leurs salaires seront ajustés à l'échelon approprié du poste qu'ils-elles réintègrent.

ARTICLE 8 – AVANCEMENTS ET MUTATIONS (suite)

- (iii) Un-e employé-e au service de l'Employeur et nommé à un poste d'adjoint-e exécutif continuera d'accumuler l'ancienneté et pourra postuler pour tout poste vacant ou, en cas de mises à pied, déplacer selon son ancienneté.
- (iv) Une personne n'étant pas au service de l'Employeur et nommée à un poste d'ajoint-e exécutif accumulera l'ancienneté, laquelle ne pourra servir qu'aux fins de candidature pour des postes affichés et ce, pour une période maximale de trois (3) ans après la fin de son mandat.

Les dispositions de l'article 9.07 de la convention collective du SEC ne s'appliquent pas.

- 8.02 (a)**
- (i) Le fait qu'un-e candidat-e n'ait pas une connaissance pratique de la langue seconde n'éliminera pas ce-cette candidat-e autrement qualifié si ce-cette dernier-ère démontre la volonté et l'aptitude à apprendre la langue seconde. Les critères relatifs à la volonté et l'aptitude seront jugés de façon objective. Un tel candidat-e s'engage également à démontrer sa connaissance pratique de la langue seconde dans les vingt-quatre (24) mois suivant sa nomination, si nommé. L'Employeur et le-la candidat-e, si nommé, établiront un programme d'enseignement pour arriver à cette fin. Ce programme pourra inclure des cours du soir, des leçons particulières ou congé(s) payé(s).
 - (ii) Le candidat-e choisi sera nommé mais pas transféré au poste jusqu'à ce qu'il-elle puisse démontrer avec succès qu'il-elle a acquis une connaissance pratique de la langue seconde (période maximale de vingt-quatre (24) mois). Entre temps, l'Employeur offrira le poste au prochain candidat-e qualifié qui répond aux exigences linguistiques requises pour le poste.
 - (iii) Si une connaissance pratique n'est pas acquise dans ladite période de vingt-quatre (24) mois, ou si l'employé-e s'en trouve incapable, le poste sera affiché à nouveau et seules les candidats-es pouvant répondre aux exigences linguistiques requises seront considérées pour ledit affichage.
 - (iv) Tout employé-e muté ou promu par suite de ce changement de fonctions sera lui-elle aussi réintégré à son ancien poste sans perte d'ancienneté et son salaire rajusté au taux correspondant à l'ancien poste.
- (b) Le fait qu'un-e employé-e ne possède pas l'expérience ou la connaissance de logiciels d'ordinateurs spécifiques n'éliminera pas un-e candidat-e autrement qualifié.

ARTICLE 8 – AVANCEMENTS ET MUTATIONS (suite)

8.03 Modalités de rappel

En cas de réembauchage, les employés-es seront rappelés en ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les employés-es possédant le plus d'ancienneté seront réembauchés les premiers à condition d'être aptes à accomplir le travail disponible. L'Employeur avisera l'employé-e de son rappel au travail par courrier recommandé adressé à la dernière adresse figurant au dossier de l'Employeur. L'employé-e doit se mettre en rapport avec l'Employeur dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de réception de la lettre.

Tout employé-e réembauché avant l'expiration de six (6) mois continuera d'accumuler son ancienneté.

8.04 Période d'essai

- (a) Le-la candidat-e choisi-e est soumis à une période d'essai de deux (2) mois. Sous réserve d'un travail satisfaisant, cet avancement ou mutation provisoire devient permanent après une période de deux (2) mois. Si le-la candidat-e qui a obtenu le poste a occupé le poste par intérim pendant trois mois consécutifs ou plus immédiatement avant sa nomination à ce poste, il-elle sera considéré comme ayant complété avec succès sa période d'essai.
- (b) Si le-la candidat-e choisi-e ne remplit pas sa tâche de manière satisfaisante pendant ladite période d'essai ou s'il-elle décide de retourner à son ancien poste, il-elle sera réintégré à son ancien poste sans perte d'ancienneté et son salaire sera rajusté au taux correspondant à l'ancien poste.

8.05 Tout autre employé-e avancé ou muté par suite de ce changement de fonction tel que stipulé à l'Article 8.04 sera lui-elle aussi réintégré à son ancien poste sans perte d'ancienneté et son salaire sera rajusté au taux correspondant à l'ancien poste.

ARTICLE 8 – AVANCEMENTS ET MUTATIONS (suite)

- 8.06 (a)** Si le/la titulaire d'un poste démontre qu'un changement significatif est survenu dans son poste de travail, une demande de révision de classification devra être présentée à un Comité mixte de reclassification des emplois formé de deux (2) personnes choisies par le Syndicat et de deux (2) personnes choisies par l'Employeur. L'Employeur et le Syndicat devront mutuellement élaborer un cadre de référence pour le fonctionnement du Comité et la formation de ses membres. Le Comité de reclassification des emplois établira conjointement une procédure d'analyse d'emploi pour l'évaluation des postes en utilisant le Plan d'évaluation des emplois sans égard au sexe du SCFP.
- (b) Si le Comité de reclassification des emplois considère que le poste a été modifié de manière suffisante et exige de ce fait une reclassification, le poste sera évalué avec l'aide du Plan d'évaluation des emplois sans égard au sexe du SCFP. Si la reclassification entraîne l'établissement d'un nouveau taux salarial, ce taux devra être payé rétroactivement depuis la date où la demande de reclassification a été déposée.

8.07 (a) Rémunération en cas de mutation temporaire

Tout employé-e à qui on a demandé de travailler dans une catégorie d'emploi supérieure a droit à un supplément de 8 % ajouté à son taux de salaire, sa rémunération ne pouvant toutefois dépasser le taux maximum afférent à la catégorie supérieure en question.

L'Employeur fournira à l'employé-e une confirmation écrite de l'approbation du supplément de relève avant le début de la période de relève.

(b) Remplacement - vacances

Lorsqu'un-e employé-e doit remplacer un employé-e d'une classification supérieure pour une période d'au moins trois (3) jours consécutifs, l'employé-e sera payé au taux de la classification supérieure.

ARTICLE 8 – AVANCEMENTS ET MUTATIONS (suite)

- 8.08 (a)** En cas d'établissement de catégories nouvelles ou de reclassification de postes existants, l'Employeur s'engage à aviser le Syndicat, par écrit et au moins soixante (60) jours à l'avance, de la création ou de la reclassification desdits postes, de leur nature, des conditions d'emploi ainsi que du taux de salaire proposé. Advenant que le Syndicat ne soit pas d'accord avec les conditions d'emploi ou ledit taux, il doit aviser l'Employeur par écrit de la nature du désaccord; les conditions d'emploi ainsi que le taux proposé doivent alors faire l'objet de négociations entre les parties.

Si les parties ne parviennent pas à négocier les conditions d'emploi ou le taux de salaire pour le ou les postes concernés dans les trente (30) jours suivant l'avis donné à l'Employeur, l'une ou l'autre partie peut soumettre le différend à l'arbitrage.

L'arbitre a le pouvoir d'établir les conditions d'emploi ainsi que le taux de salaire dudit poste et d'ordonner qu'une rémunération soit versée à la ou les personnes concernées.

- (b) Chaque fois qu'un nouveau poste permanent dans une classification existante est approuvé par le CEN, l'Employeur en fournira un avis officiel au syndicat par écrit.

8.09 Affichage des postes vacants

- (a) (i) Lorsqu'un poste devient vacant ou qu'un nouveau poste est créé, l'Employeur fournira une copie des affichages par courrier électronique à tous les employés-es actifs et inactifs sauf lorsqu'une copie papier est demandée par un-e employé-e inactif. Les affichages doivent être ouverts pendant au moins trois (3) semaines, ceci dans le but que tous les membres soient mis au courant du poste et puissent y poser leur candidature. Les employés-es qui postuleront des postes à l'extérieur de l'unité de négociation recevront un accusé de réception à cet effet. Aucune annonce dans les journaux ne sera faite pour demander du personnel additionnel avant la date de fermeture de réception des candidatures.

Si le lieu d'un poste affiché est subséquemment changé avant qu'une nomination au poste ne soit faite, l'affichage sera retiré et on émettra un affichage révisé.

ARTICLE 8 – AVANCEMENTS ET MUTATIONS (suite)

- (ii) Lorsqu'un poste doit devenir vacant, l'Employeur l'affichera jusqu'à six (6) mois d'avance, pourvu qu'il en ait lui-même été averti à temps. L'Employeur fera tous les efforts possibles pour afficher le poste qui sera bientôt vacant au plus tard trois (3) mois avant que le poste ne devienne vacant. Lorsqu'un employé-e avise l'Employeur de son intention de prendre sa retraite à la fin d'un congé qui doit se terminer à une date coïncidant avec son départ à la retraite, on lui demandera de signer une entente de cessation d'emploi, afin de permettre à l'Employeur de combler le poste qui deviendra vacant, sur une base permanente, avant la date de retraite effective du/de la titulaire. Le poste vacant sera comblé avant la date de départ à la retraite seulement lorsque l'employé-e aura signé l'entente de cessation d'emploi.

- (b) Si un membre de la section locale 491 du SEPB est nommé à un poste au sein de la Composante du SCP au bureau national, du SEC, du SCP, de la section locale 2013 d'UNIFOR, de la section local 2023 d'UNIFOR ou du SCD et si au cours de la période d'essai de six (6) mois, le-la candidat-e en exprime le désir ou ne rencontre pas les exigences demandées, il-elle doit reprendre son ancien poste, et son salaire sera rajusté au taux approprié de son ancien poste. Tout autre employé-e muté ou promu à l'intérieur de cette unité de négociation suite à la réorganisation des postes doit reprendre son ancien poste et le salaire devra être rajusté au taux approprié de son ancien poste.

- (c) Lorsqu'un poste de secrétaire devient vacant, l'Employeur conserve le droit de déterminer s'il existe ou non un besoin de prendre la dictée. Ce besoin serait indiqué dans l'affichage de poste. Nonobstant la décision de l'Employeur quant à l'exigence de dictée, le poste demeurera classé comme poste de secrétaire.

- (d) Lorsqu'un poste permanent devient vacant de façon temporaire au sein de la présente unité de négociation et qu'il n'est pas comblé par un membre dudit groupement en vertu de la "mutation temporaire", l'Employeur s'engage à toujours examiner en premier, par ordre d'ancienneté, les candidatures des employés-es qui travaillent sur les lieux mêmes. (Au plus tard le 31 janvier de chaque année, l'employé-e intéressé à de telles ré-assignations au cours de l'année en avisera l'Employeur par écrit).

ARTICLE 8 – AVANCEMENTS ET MUTATIONS (suite)

- (e) Lorsque l'Employeur peut raisonnablement prévoir qu'un poste temporaire nouvellement créé au sein de cette unité syndicale durera plus de douze (12) mois, l'Employeur comblera ledit poste temporairement selon la procédure d'affichage des postes. Lorsque l'Employeur peut raisonnablement prévoir qu'un poste sera vacant temporairement pour une période de plus de douze (12) mois à cause de congé de maladie ou autres absences autorisées, le poste sera également comblé temporairement selon la procédure d'affichage des postes.

Si ledit poste est comblé selon la procédure d'affichage, sur une base temporaire par un-e employé-e au service du SCFP, l'Employeur n'est pas responsable des frais de déménagement de cet-cette employé-e. L'Employeur est responsable des frais d'hébergement jusqu'à concurrence de:

- (i) Pour les trente (30) premiers jours, cent pour cent (100 %) des frais d'une chambre d'hôtel pour une personne, en plus du paiement de l'indemnité journalière.
- (ii) Pour les trente (30) jours suivants, cinquante pour cent (50 %) des frais d'une chambre d'hôtel pour une personne, en plus du paiement de l'indemnité journalière.
- (iii) Pour les trente (30) jours suivants, une allocation de séjour de cent dollars (100 \$) par semaine sera remboursée à l'employé-e, en plus du paiement de l'indemnité journalière.
- (iv) Si l'employé-e décide de prendre un logement temporaire autre qu'une chambre d'hôtel au cours des soixante (60) premiers jours (c'est-à-dire un appartement ou un arrangement commercial de chambre), l'employé-e recevra un remboursement représentant une proportion du loyer ou des frais de logement pour le reste de cette période de soixante (60) jours. Par exemple, si un-e employé-e déménage dans un appartement à la 45^e journée, on lui remboursera 50 % de la moitié du premier mois de loyer ou de frais de logement.

et la vacance temporaire subséquente ainsi créée ne sera pas assujettie à la procédure d'affichage.

Pendant que les postes temporairement vacants sont comblés selon la procédure d'affichage, l'Employeur pourra néanmoins combler ledit poste sans avoir recours à la procédure, alors que la procédure se poursuit.

ARTICLE 8 – AVANCEMENTS ET MUTATIONS (suite)

- (f) Lorsque des occasions d'affectations temporaires et/ou de vacances temporaires surviennent dans l'unité de négociations, au sein des régions, que l'on peut raisonnablement s'attendre à voir durer plus de trois (3) mois (mais qui ne relèvent pas de l'article 8.09(e) de la convention collective), l'Employeur fera tous les efforts raisonnables pour informer le personnel au sein de la région de ces occasions, en faisant circuler un avis dans les bureaux de la région, exposant les détails de l'affectation. De la même façon, des avis circuleront au Bureau national pour les employés-es du Bureau national.

Les employés-es seront tenus de signaler leur intérêt à ces occasions disponibles au/à la directeur-trice approprié-e par écrit, et toute réaffectation qui en découlerait sera établie en consultation avec la direction du Service de l'organisation et des services régionaux et/ou tout autre service national concerné, tenant compte de l'ancienneté, de la compétence, des besoins des membres, des frais.

Les employés-es du Bureau national seront tenus de signaler leur intérêt à ces occasions au/à la secrétaire-trésorier-ère national-e et toute réaffectation qui en découlerait sera jugée à la discrétion de l'Employeur, tenant compte de l'ancienneté, des intérêts, de la compétence, des besoins du service, des frais.

- 8.10** (i) Lorsqu'il s'agit de combler un poste permanent vacant, le-la candidat-e ayant le plus d'ancienneté parmi les candidats-es qualifiés-es pour accomplir les tâches sera nommé.
- (ii) Pour fins de postulations, l'employé-e temporaire activement au travail au moment de l'affichage d'un poste permanent se verra reconnu-e la période de service la plus longue, soit le total des périodes de service au cours des vingt-quatre (24) mois précédents ou la période de service continu, aux fins de nomination et de promotion au poste permanent affiché ainsi qu'en vue de la période de probation lorsque le-la candidat-e retenu occupe le poste depuis trois (3) mois consécutifs ou plus immédiatement avant sa nomination au poste.
- (iii) Nonobstant les articles 8.01 (a) ou 8.10, les employés-es nouvellement nommés-es à un poste permanent doivent demeurer dans le poste permanent auquel ils-elles ont été nommés-es pour un minimum de douze (12) mois, sauf quand un changement constitue une promotion.

- 8.11** Advenant qu'une personne pose sa candidature et est acceptée à une mutation latérale, cette personne ne pourra faire l'objet d'une autre mutation dans la même région pour une période de deux (2) ans. Une mutation latérale est réputée comme étant toute mutation à un ou des postes ou à une ou des classifications où le taux de salaire est le même.

ARTICLE 8 – AVANCEMENTS ET MUTATIONS (suite)

8.12 Frais de déménagement

Tout employé-e qui déménage à la demande de l'Employeur, par suite de promotion, ou en vertu de l'Article 7.05 aura droit au paiement de tous ses frais de déménagement par l'Employeur.

La politique de déménagement actuelle fera partie intégrante de la présente Convention collective.

8.13 Changements technologiques

(a) Objectifs

- (i) L'Employeur reconnaît que les nouvelles technologies peuvent être avantageuses à la fois pour l'Employeur et pour les employés-es, pourvu que les modalités régissant leur introduction soient correctement réglementées. Nous reconnaissons que l'évaluation des nouvelles technologies doit reposer non seulement sur leur impact technique et économique mais aussi sur les répercussions d'ordre social qu'elles entraînent chez les employés-es.
- (ii) Le présent article vise à protéger les emplois, à fournir des possibilités de participation, et à imposer un préavis suffisant concernant l'introduction des nouvelles technologies, de manière à en maximiser les avantages pour les deux parties tout en évitant ou en réduisant au minimum les conséquences négatives possibles.

- (b) Le syndicat aura une représentation égale à celle de tous les autres syndicats du personnel au sein du Groupe de travail en informatique créé par l'Employeur afin d'examiner et de faire les recommandations demandées sur les changements technologiques au travail.

(c) Définition

"Changement technologique" signifie:

- (i) tout changement à l'équipement électronique de traitement des données ou aux ordinateurs;
- (ii) l'introduction de nouveaux logiciels, y compris de nouvelles versions ou applications des programmes existants.

ARTICLE 8 – AVANCEMENTS ET MUTATIONS (suite)

(d) **Préavis**

Pour les cas où l'Employeur envisagera d'introduire de nouvelles technologies, il s'engage à en aviser le Syndicat et les employés-es deux (2) mois à l'avance, à mettre cette information à jour au fur et à mesure et à tenir les employés-es au courant des modifications apportées, y compris la description de tout projet qu'il entend entreprendre.

(e) **Consultation**

L'Employeur s'engage à consulter les employés-es sur toutes les questions liées à l'introduction des nouvelles technologies, tel que stipulé dans la présente Convention collective, y compris sur le choix de l'équipement, la manière et le rythme d'introduction, ainsi que sur la méthode d'organisation du travail qui sera utilisée.

L'Employeur s'engage également à consulter les employés-es sur toutes questions touchant l'emploi et les conditions de travail du personnel concerné incluant tout changement physique important du milieu de travail.

(f) **Emploi garanti**

Aucun employé-e régulier ne doit être congédié, ni licencié, ni voir ses heures régulières de travail réduites par l'Employeur en raison d'un changement technologique ou en raison d'un changement quelconque dans les méthodes de travail y compris, mais sans s'y limiter, l'équipement électronique de traitement des données, l'équipement informatique ou les machines automatisées.

(g) **Protection du revenu**

Le salaire de base d'un-e employé-e dont la tâche est modifiée ou qui est déplacé en raison d'un changement technologique ne doit pas être réduit.

(h) **Mutation**

À tout employé-e qui devient surnuméraire ou qui est déplacé en raison d'un changement technologique, l'Employeur doit offrir la possibilité de combler, dans l'unité de négociation, tout poste vacant auquel son ancienneté s'applique et qu'il est capable d'occuper. Si aucun poste de ce genre n'est vacant, il a le droit de déplacer un-e employé-e ayant moins d'ancienneté, à la condition de pouvoir effectuer le travail en question.

ARTICLE 8 – AVANCEMENTS ET MUTATIONS (suite)

(i) Contenu de la tâche, compétence et qualifications

L'introduction d'un changement technologique ne doit pas abaisser le niveau général de compétence et de qualifications requises pour effectuer les tâches couvertes par la présente Convention collective.

(j) Aucun nouvel embauchage

L'Employeur s'engage à ne pas embaucher de nouveaux employés-es tant que les employés-es qui ont besoin d'une formation pour garder leur emploi ou les employés-es mis à pied n'auront pas été avisés des changements technologiques ou autres qui sont proposés et tant qu'il ne leur aura pas accordé une période raisonnable de formation pour acquérir les connaissances nécessaires ou la compétence voulue pour garder leur emploi.

(k) Formation

- (i) Autant que possible, les cours de formation sont offerts pendant les heures de travail.
- (ii) La formation donnée en dehors des heures régulières de travail est considérée comme du temps de travail.
- (iii) Le taux de salaire n'est pas réduit pendant la période de formation.
- (iv) Tous les employés-es touchés par le nouveau système doivent bénéficier d'une période de formation suffisante quant aux principes généraux du système et à l'objet de leur propre tâche au sein du système.

(l) Pas de mesure individuelle du rendement

Il est reconnu que la mesure du volume de travail peut être nécessaire pour obtenir une évaluation objective du niveau de rendement d'un groupe, d'une section ou d'un bureau. Il est cependant entendu que l'Employeur ne doit pas mesurer le rendement individuel de certains employés-es choisis de façon discriminatoire.

8.14 Sécurité d'emploi

Tout employé-e dont le poste est reclassé a la priorité pour le nouveau poste. En cas de refus par l'ancien titulaire, l'ancienneté prévaudra parmi les autres candidats-es, conformément à l'Article 8.01. Un tel employé-e a droit à une période de recyclage conformément à l'article traitant des Changements technologiques.

ARTICLE 8 – AVANCEMENTS ET MUTATIONS (suite)

- 8.15** Si tous les postulants-es, membres de l'unité de négociation, ayant posé leur candidature pour un poste à l'intérieur ou à l'extérieur de l'unité de négociation sont rejetés, l'Employeur s'engage à les aviser par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables après l'entrevue et/ou examen du dernier candidat-e interne. Si un-e candidat-e interne est choisi, l'Employeur s'engage à aviser tous les autres candidats-es internes et le Syndicat au moins quarante-huit (48) heures avant que ledit poste soit occupé. Dans les deux cas, l'avis indiquera les raisons motivant le rejet ainsi que le nom du-de la candidat-e choisi.
- 8.16** L'Employeur informera par écrit le Syndicat de tout embauchage, nomination, licenciement, transfert, congés de plus de trois (3) mois, rappel au travail et cessation d'emploi au sein de l'unité de négociation.
- 8.17** L'Employeur s'engage à mettre à exécution une procédure afin d'éliminer l'emploi d'Office Overload et autres organisations semblables, lorsque possible, en établissant une banque d'anciens employés-es ou membres du Syndicat qui pourront être utilisés pour remplir des postes temporaires ou surplus de travail.
- 8.18** Lorsque, dans un bureau doté d'un seul employé-e de bureau, celui-ci/celle-ci se voit rétrogradé par suite de l'embauche de personnel additionnel ou pour toute autre raison, le salaire de cet-cette employé-e est bloqué jusqu'à ce que le taux salarial applicable à son poste dépasse celui qui s'appliquait au moment de la rétrogradation.
- 8.19** Lorsqu'un-e employé-e demande des renseignements sur les qualifications qu'un poste du SCFP requiert, l'Employeur lui fournira les détails de la dernière offre d'emploi lancée pour ce poste; de plus le-la directeur-trice du service où ce poste s'insère fournira sur demande à l'employé-e d'autres données pertinentes sur le degré d'instruction et d'expérience requis.
- 8.20** Lorsqu'un-e employé-e temporaire travaille dans un poste temporaire pour une période de 18 mois, l'Employeur se penchera sur le statut du poste temporaire en consultation avec le Syndicat.

ARTICLE 9 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES

9.01 Mesures disciplinaires ou congédiement

- (a) Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur de procéder à des congédiements et à d'autres mesures disciplinaires à l'égard des employés-es, pour des motifs valables. L'employé-e qui fait l'objet de toute mesure disciplinaire a le droit de recourir à la procédure de règlement de griefs.

Un-e employé-e suspendu pour la première fois pour une période de cinq (5) jours ou moins ne subira aucune perte de salaire ou bénéfices tant qu'un grief découlant de la suspension ne sera résolu.

- (b) L'Employeur adhère au principe de la gradation des mesures disciplinaires et s'engage, sauf dans le cas de grave inconduite, à procéder par étapes: avertissement de vive voix, avertissement par écrit, suspension(s), congédiement, selon le cas. De plus, il est entendu que l'Employeur n'aura pas recours à la mutation comme mesure disciplinaire.

- 9.02** (a) Quand une personne ou un groupe de personnes fait par écrit des déclarations diffamatoires ou désobligeantes à l'égard d'un membre de la section locale 491 du Syndicat canadien des employés-es professionnels et de bureau, le-la Directeur-trice général-e approprié-e ou la personne désignée doit immédiatement transmettre par écrit à l'employé-e et au Syndicat copie de ces déclarations, en indiquer la source et aviseront, si une enquête doit être menée. Si l'Employeur recourt à des mesures disciplinaires, il doit en avvertir l'employé-e par écrit et lui exposer exactement les motifs de ces mesures ou sanctions. Copie de cette lettre doit être envoyée au-à la secrétaire du Syndicat.

- (b) Toute plainte verbale d'une personne ou d'un groupe de personnes qui entraînera quelque mesure disciplinaire contre un-e employé-e devra être mise en écrit par le-la plaignant-e avant qu'une telle mesure disciplinaire ne soit entreprise.
- (c) Tout employé-e comparaisant devant l'Employeur ou un-e représentant-e de l'Employeur comme témoin dans une enquête peut choisir d'être accompagnés par un-e représentant-e du Syndicat.

ARTICLE 9 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES (suite)

9.03 Suspension ou congédiement injuste

S'il s'avère, à la suite d'une enquête, qu'un-e employé-e a été suspendu, congédié ou a subi une mesure disciplinaire de façon injustifiée, l'employé-e sera immédiatement réintégré à son ancien poste, sans perte d'ancienneté et dédommagé de la totalité du temps perdu. Il-Elle recevra un montant égal à sa rémunération normale, ou sera dédommagé de toute autre manière qui, de l'avis des parties ou de l'arbitre, si la question est renvoyée à l'arbitrage, semble juste et équitable.

9.04 Aucun rapport négatif n'est inséré au dossier de l'employé-e sans qu'une copie en soit envoyée à l'employé-e concerné.

9.05 Lorsque cela est possible, l'Employeur convient d'aviser l'employé-e ainsi que le Syndicat au moins un (1) jour ouvrable complet à l'avance, de la tenue d'une entrevue de nature disciplinaire et de leur signaler:

- (a) l'employé-e sera accompagné d'un-e représentant-e syndical;
- (b) l'objet de l'entrevue, y compris s'il est question du dossier personnel de l'employé-e;
- (c) que, si le dossier personnel de l'employé-e est étudié au cours de l'entrevue, celui-ci/celle-ci et/ou le-la représentant-e syndical pourront en prendre connaissance avant l'entrevue, conformément à l'article 9.06.

9.06 Toute mesure disciplinaire est automatiquement effacée du dossier de l'employé-e au bout d'un (1) an. Sur demande, un-e employé-e, ou la personne qu'il-elle désigne, peut examiner son dossier personnel et obtenir copie de tout document contenu au dossier et ce, en présence d'un-e représentant-e de l'Employeur dûment autorisé. Il-Elle peut déléguer ce droit, par écrit, à son représentant-e syndical, à la condition qu'il-elle soit en présence d'un-e représentant-e autorisé de l'Employeur.

9.07 L'employé-e congédié pour motif valable a droit à toutes les vacances qu'il-elle n'a pas utilisées.

ARTICLE 10 – AVIS DE DÉMISSION

- 10.01** Tout employé-e permanent-e quittant son emploi volontairement et ayant donné un préavis d'au moins deux (2) semaines de son intention de démissionner, aura droit à tous les avantages qui lui reviennent, y compris son indemnité de congés payés, etc.

ARTICLE 11 – SALAIRES, ALLOCATIONS ET INDEMNITÉS

11.01 Tous les employés-es sont rémunérés conformément à l' annexe « A » - Barème des salaires, ci-jointe, considérée comme faisant partie intégrante de la présente Convention. Aux fins des augmentations annuelles de salaire, la date d'échéance tombe à la date anniversaire de son embauchage. En cas d'avancement, l'employé-e a droit au salaire de la classe d'emploi supérieure conformément à ses années de service.

11.02 Dépôt direct de la paie

Tous les employés-es seront payés au moyen du système de dépôt direct de la paye, à l'exception des employés-es permanents-es ayant des droits acquis, avec l'option de participer ou non au régime. Les employés-es ne pourront pas choisir de révoquer leur participation au système de dépôt direct de la paye.

11.03 À la demande de l'employé-e, l'Employeur effectuera des retenues pour l'achat d'Obligations d'épargnes du Canada.

11.04 Jour de paie

Tous les employés-es sont payés le jeudi toutes les deux (2) semaines. Lorsqu'un jour férié tombe un jeudi de paie, la paie a lieu la veille. Les sommes de paiement en trop qui peuvent survenir ne seront pas déduites du chèque de paie d'un-e employé-e avant que ce-cette dernier-ère ne soit consulté.

L'Employeur fournira à chaque employé-e un relevé détaillé et une explication de son salaire, de ses heures supplémentaires, de toute autre rémunération additionnelle et des déductions faites sur chaque chèque de paie.

11.05 Indemnités de repas et de transport pour heures supplémentaires

- (a) Tout employé-e devant travailler un minimum de deux (2) heures supplémentaires avant ou après les heures régulières a droit à une indemnité de repas de 6 \$, ainsi qu'à un montant maximum de 10 \$ pour son transport sur présentation d'un reçu. Si l'employé-e doit travailler après minuit, il-elle a droit à une indemnité supplémentaire de repas de 6 \$.
- (b) Tout employé-e devant travailler quatre (4) heures supplémentaires ou plus le samedi, dimanche ou un jour férié recevra une indemnité de repas de 6 \$.

ARTICLE 11 – SALAIRES, ALLOCATIONS ET INDEMNITÉS (suite)

11.06 Frais de garderie

Un-e employé-e travaillant en temps supplémentaire et qui occasionne des frais supplémentaires de gardienne pour les enfants, un montant de 6 \$ par enfant de l'heure sera alloué afin d'aider à défrayer les dépenses additionnelles. Les employés-es qui doivent travailler en dehors de la ville ou qui participent à des comités mixtes avec l'Employeur, seront remboursés, sur présentation de pièces justificatives, pour tous frais supplémentaires de garde d'enfants encourus au-delà de ceux pour lesquels l'employé-e est normalement responsable.

11.07 Indemnités de dépenses

- (a) Un-e employé-e à qui l'on demande de travailler en dehors de la ville a droit à des frais accessoires de quatre-vingt-six dollars (86,00 \$) sans compter les frais d'hôtel.
- (b) 86,00 \$ seront payés seulement si l'employé-e présente un reçu d'hôtel pour la nuit, ou à condition de fournir une explication suffisante, rapportant les arrangements obtenus au lieu d'une chambre d'hôtel, ou si l'employé-e quitte la ville le matin et n'est pas de retour avant minuit ou plus tard, dans un tel cas l'explication apparaîtra sur la formule de dépenses. (Le montant des frais accessoires pour la première journée en dehors de la ville sera limité au montant des dépenses sans pièces justificatives réellement encourues mais ne dépassera pas les montants énoncés ci-dessus.)
- (c) Un-e employé-e à qui l'on demande de travailler une journée complète à une fonction spéciale ailleurs qu'à son lieu normal de travail, ou qui, assiste à un colloque ou un séminaire d'éducation d'une journée complète, avec autorisation préalable, reçoit une allocation de 17 \$ par jour.
- (d) Les frais de transport seront payés par l'Employeur selon le choix du mode de transport par l'Employeur. Une indemnité de kilométrage de 0,51 \$ (cinquante et un cents) (2014) le kilomètre, laquelle sera indexée, sera payée à un-e employé-e à qui l'on demande d'utiliser sa propre voiture; cette indemnité couvrira toutes les dépenses encourues, ex: l'essence. Les frais de transport en ville seront payés et incluront la distance entre l'endroit de travail jusqu'au lieu de la fonction spéciale.

ARTICLE 11 – SALAIRES, ALLOCATIONS ET INDEMNITÉS (suite)

(e) Hébergement en ville

Les employés-es affectés aux tâches de coordination des congrès nationaux ou conférences du SCFP qui se tiennent dans la ville où l'employé-e habite auront droit à une chambre d'hôtel pour tous les jours où ils-elles doivent travailler des heures indues.

(f) Un-e employé-e à qui l'Employeur demande de voyager en dehors des heures normales de travail, recevra une rémunération au taux simple pour le temps de voyage ou à être pris en congé au taux simple à un temps mutuellement convenu.

(g) Avec l'approbation préalable du-de la directeur-trice concerné, l'Employeur payera la dépense de l'internet haute vitesse dans les hôtels.

11.08 Prime de vie-chère

Les salaires seront majorés ou réduits de 3,67 \$ par semaine pour chaque point ou fraction majeure d'un point de l'Indice du coût de la vie. Un examen sera effectué à cette fin à intervalles de six (6) mois à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente Convention. Les salaires ne seront en aucun cas réduits de façon à être inférieurs aux taux prévus par cette Convention. Les chiffres de base de l'Indice du coût de la vie seront ceux publiés par Statistique Canada pour le 1er janvier 2002. Un seuil d'amortissement de 7 % s'appliquera aux chiffres publiés pour le mois de décembre 2013; soit 122.8 (2002 base = 100). Une nouvelle accumulation de 3,67 \$ par semaine pour chaque point ou fraction majeure recommencera à 131.4. Un autre seuil de 7 % s'appliquera aux chiffres publiés pour le mois de décembre 2014.

11.09 Allocation de transport/stationnement

Les employés-es qui ne se servent pas de stationnement fourni par l'Employeur recevront une allocation mensuelle de transport équivalant au taux courant demandé par la Ville d'Ottawa pour le tarif de l'autobus exprès.

ARTICLE 11 – SALAIRES, ALLOCATIONS ET INDEMNITÉS (suite)

11.10 Prime de bilinguisme

- (a) Une prime de bilinguisme de 7 % sera payée aux employés-es qui, dans l'exercice de leurs fonctions, doivent utiliser la seconde langue officielle pendant une période de 25 % de leur temps.
- (b) Toutes les personnes occupant des postes bilingues couverts par cette unité de négociation au 1er janvier 1978 ne seront aucunement affectées par l'implantation de cette marge directive de 25 %.

11.11 Rétroactivité pour les anciens employés-es

Un-e employé-e qui a pris sa retraite ou a quitté son emploi entre la dernière journée de la durée de la présente Convention collective et la date à laquelle une nouvelle Convention collective entre en vigueur, recevra toute augmentation salariale ou autres bénéfices rétroactivement.

ARTICLE 12 – HEURES DE TRAVAIL

12.01 Semaine normale de travail

La semaine normale de travail comporte trente (30) heures pour les employés-es qui effectuent du travail de bureau réparties sur cinq (5) jours, du lundi au vendredi.

Dans les endroits où il y a plus d'un-e (1) employé-e, l'Employeur permettra l'établissement d'un horaire qui donnera à chaque employé-e un vendredi après-midi de congé sur deux.

Dans les bureaux où il n'y a qu'un-e employé-e de bureau, l'Employeur permettra d'établir un horaire pour la saison estivale, soit du premier lundi de juin au dernier vendredi de septembre, c'est-à-dire de 8 h à 15 h, 8 h 30 à 15 h 30, 9 h à 16 h, et 10 h à 17 h, moyennant entente entre l'employé-e et l'Employeur.

12.02 Journée normale de travail

La journée normale de travail comporte six (6) heures, entre 9 h et 17 h dans le cas des employés-es de bureau.

L'horaire journalier de travail peut être modifié par entente locale. Dans un tel cas, le Syndicat en sera informé par écrit. (Un exemple possible consisterait dans un arrangement d'horaire avantageux pour l'une et l'autre parties, aux termes duquel un-e employé-e pourrait poursuivre des études postsecondaires pendant trois (3) heures par semaine au maximum.)

ARTICLE 12 – HEURES DE TRAVAIL (suite)

12.03 Heures supplémentaires

On entend par heures supplémentaires toutes les heures de travail effectuées en sus de la journée normale de travail; celles-ci seront rémunérées au taux régulier du salaire de l'employé-e, majoré de moitié jusqu'à concurrence de trois (3) heures et au taux double pour toute heure dépassant trois (3) heures supplémentaires. Le calcul du taux horaire pour fins de rémunération des heures supplémentaires, s'effectue en divisant par trente (30).

Aux fins du calcul des heures supplémentaires, tout congé payé prévu à la présente Convention collective sera considéré comme faisant partie de la journée de travail normalement prévue.

Tout employé-e préférant prendre des congés en compensation des heures supplémentaires travaillées, a droit à une durée de congé égale au taux de travail supplémentaire, à un moment choisi d'un commun accord entre l'employé-e et l'Employeur. En aucun temps les heures supplémentaires ne pourront être accumulées excédant douze (12) mois. À ce moment, si une entente ne peut être conclue pour prendre des journées en compensation des heures supplémentaires travaillées, le paiement sera effectué au taux applicable au moment où les heures supplémentaires ont été travaillées.

12.04 Tout travail accompli un samedi, un dimanche, un jour férié ou pendant les vacances, est rémunéré au taux double. En plus, les heures supplémentaires travaillées un jour férié ou pendant les vacances seront reportées à un moment choisi d'un commun accord entre l'employé-e et l'Employeur.

12.05 Indemnité de rappel

Tout employé-e ayant terminé sa journée normale de travail et ayant quitté le bureau, a droit s'il-elle est ensuite rappelé au travail, y compris les samedis, dimanches, jours fériés et journées de vacances, à un minimum de trois (3) heures de salaire au taux supplémentaire applicable; il-elle a en outre droit à être payé pour son transport.

12.06 Autorisation d'heures supplémentaires

Pour être reconnu, le travail à effectuer pendant les heures supplémentaires doit auparavant avoir été autorisé en bonne et due forme.

ARTICLE 12 – HEURES DE TRAVAIL (suite)

12.07 Employés-es à temps partiel

Les employés-es à temps partiel travaillant moins de six (6) heures par jour et à qui l'on demande de travailler plus longtemps que leur journée normale de travail, seront rémunérés au taux simple pour toutes les heures de travail ne dépassant pas six (6) heures au cours de la même journée. Pour tout travail dépassant les six (6) heures de la journée et pour tout travail en un jour férié ou en un jour normal de repos, ils-elles ont droit au taux applicable pour les heures supplémentaires.

12.08 Répartition des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires et les heures en rappel au travail seront réparties équitablement entre les employés-es prêts et qualifiés à accomplir le travail disponible.

12.09 Les employés-es peuvent prendre leur café à leur bureau.

ARTICLE 13 – CONGÉS PAYÉS

13.01 Congés payés

- (a) Tout employé-e a droit aux congés payés suivants, correspondant à la durée de son service accompli antérieurement et seront effectifs à la date d'anniversaire d'entrée en service de l'employé-e comme suit:

Moins 1 an de service	1 $\frac{2}{3}$ journée par mois
après 1 an de service	20 jours de vacances
après 5 ans de service	25 jours de vacances
après 10 ans de service	30 jours de vacances
après 15 ans de service	35 jours de vacances
après 20 ans de service	40 jours de vacances
après 25 ans de service	45 jours de vacances

Lorsqu'ils sont embauchés, les employés-es auront droit à des crédits de vacances mensuels au taux dont ils bénéficiaient immédiatement avant de joindre le SCFP ou à 1 $\frac{2}{3}$ jours par mois, selon le montant le plus élevé. Les augmentations au-delà du taux initial pour l'accumulation des vacances seront conformes aux dispositions de cette convention.

- (b) Les employés-es ayant moins d'un (1) an de service pourront prendre les vacances acquises, à condition d'avoir complété leur période de probation de façon satisfaisante. L'Employeur ne refusera pas ces demandes injustement.

13.02 Boni de vacances

En plus de la paie normale durant la période de vacances, un boni supplémentaire sera accordé à raison de 200 \$ pour chaque semaine de vacances. L'employé-e recevra le boni de vacances à la première paie de juin de chaque année. Le boni de vacances sera inclus dans le revenu annuel pour fin de calcul de la pension.

13.03 Jours fériés tombant pendant les congés payés

Pour tout jour férié tombant au cours des vacances assignées à l'employé-e ou choisies par lui-elle, il-elle a droit à une (1) journée additionnelle en plus de ses vacances normales.

ARTICLE 13 – CONGÉS PAYÉS (suite)

13.04 Maladie ou deuil pendant les vacances

Tout employé-e pouvant établir au moyen d'un certificat médical qu'il-elle a été malade ou blessé à la suite d'un accident au cours de ses vacances, ou lorsqu'un-e employé-e a droit à un congé de deuil ou tout autre congé autorisé au cours de ses vacances, aucune déduction de crédit de vacances ne sera faite pour de telles absences. La période de vacances ainsi perdue sera reportée au crédit de l'employé-e qui pourra utiliser ces journées à une date ultérieure de son choix, tel qu'entendu mutuellement entre les parties.

13.05 Un-e employé-e ayant à son crédit au moins un (1) an de service a le droit d'emprunter jusqu'à deux (2) semaines de congés non acquis. Si l'employé-e met fin à son emploi avant d'avoir acquis suffisamment de congés, le montant sera déduit du salaire qui lui est dû au moment de son départ. Un tel congé ne sera pas pris à titre occasionnel.

13.06 Rémunération en cas de cessation d'emploi

Tout employé-e quittant l'emploi du Syndicat canadien de la fonction publique avant de prendre ses vacances de l'année en cours, a droit au paiement d'un montant équivalent à la valeur de son crédit de vacances non utilisées, au pro-rata. Advenant qu'un-e employé-e ait pris plus de vacances qu'elle ou il n'en a « gagnées », il-elle devra rembourser ces congés à l'Employeur et, au besoin, un recouvrement sera retenu des paiements finals dus à l'employé-e.

13.07 Demandes de congé

Tout employé-e doit demander des congés en périodes de cinq (5) jours consécutifs ou plus, ou, dans le cas d'un jour férié payé tombant durant la semaine demandée, quatre (4) jours consécutifs ou plus. Les demandes de moins de cinq (5) ou quatre (4) jours de congé selon le cas seront considérées jusqu'à un maximum de dix (10) de ces jours au cours d'une année, à condition qu'il-elle ait donné un pré-avis suffisant à cette fin et que les exigences de son travail le permettent.

13.08 Tout employé-e peut, sur demande, prendre ses congés payés pendant des semaines consécutives.

ARTICLE 13 – CONGÉS PAYÉS (suite)

13.09 Usage et accumulation des jours de vacances

Il est depuis longtemps reconnu que chacun-e devrait prendre chaque année les jours de vacances qui lui sont dus afin de pouvoir se retremper physiquement et mentalement dans le repos et la détente, loin des contraintes du travail. Comme ce principe constitue nettement un moyen indispensable d'assurer l'égalité et l'uniformité de traitement à l'égard de tous les employés-es, on suivra désormais la ligne de conduite suivante:

- (a) Tout employé-e doit prendre chaque année les jours de vacances auxquels il-elle a droit, les dates étant déterminées après consultation avec l'Employeur.
- (b) Les journées de vacances acquises ne peuvent être reportées que si la demande en est faite par écrit et agréée par l'Employeur. La permission ne sera accordée qu'en des circonstances extrêmes.
- (c) Lorsqu'il y a eu accumulation de journées de vacances, l'employé-e doit les écouler graduellement et, pour ce faire, en ajouter une partie raisonnable (p. ex. une (1) semaine à ses vacances de l'année en cours). On permet cependant aux employés-es de garder un "solde" ou "réserve flottante" de leur accumulation.

13.10 Priorité – choix de vacances

Tout sera mis en oeuvre, sous réserve des exigences administratives, afin de permettre aux employés-es de prendre les vacances acquises à la date de leur choix. La décision sera fondée sur l'ancienneté pour les employés-es qui désirent prendre les vacances acquises sous réserve que le formulaire de congé soit soumis avant le 1^{er} mars de chaque année pour les vacances entre le 1^{er} mai suivant et le 31 octobre, et que le formulaire de congé soit soumis avant le 1^{er} septembre pour des vacances entre le 1^{er} novembre et le 30 avril.

En appliquant l'ancienneté comme facteur de décision pour les demandes dans les délais prévus, les principes suivants seront suivis :

- (a) Si un conflit survient relativement aux demandes dans les mêmes périodes, l'ancienneté sera un facteur déterminant;
- (b) Si un conflit survient relativement à des demandes d'une journée ou de moins de cinq (5) ou quatre (4) jours, selon le cas, et qu'il y a une période de chevauchement, l'ancienneté sera déterminante qu'à un maximum de cinq (5) jours au total par année, après quoi l'ancienneté ne sera plus le facteur déterminant.

ARTICLE 13 – CONGÉS PAYÉS (suite)

- 13.11** Aux fins du calcul des droits de congés payés, un-e employé-e dont l'emploi a débuté entre le 1^{er} et le 15 du mois sera crédité du mois entier en question; un-e employé-e débutant entre le 16 et la fin du mois sera censé n'avoir commencé son emploi que le premier du mois suivant.
- 13.12** Lorsqu'en congé d'invalidité prolongée, l'employé-e n'accumulera ni journées ni boni de vacances après les douze (12) premiers mois.
- 13.13** Lorsque le supérieur autorisé oblige un-e employé-e à annuler ses vacances, les coûts entraînés par cette annulation seront remboursés par l'Employeur, sur présentation de reçus.

ARTICLE 14 – JOURS FÉRIÉS

14.01 Liste des jours fériés

- (a) Les employés-es ont droit aux jours fériés payés suivants:

Jour de l'An
Jour du Patrimoine
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
Fête de la Reine
Jour de la Confédération ou Jour du Canada
Congé municipal
Fête du Travail
Jour de l'Action de grâces
Jour du Souvenir
Veille de Noël
Jour de Noël
Lendemain de Noël
Veille du Jour de l'An

ainsi que tout autre jour proclamé comme fête par les gouvernements fédéral et provinciaux ou par l'administration municipale.

- (b) Tous les jours tombant entre le Jour de Noël et le Jour de l'An seront chômés et payés tel que décrit dans le tableau intitulé annexe « B » ci-jointe.

14.02 Jours fériés tombant en fin de semaine

Lorsqu'un jour férié, autre que ceux apparaissant dans l'annexe « B » ci-jointe, tombe un samedi ou un dimanche, il sera chômé le ou les jours suivants.

ARTICLE 15 – CONGÉ-MALADIE ET CONGÉ DE COMMISÉRATION

15.01 Définition d'un congé-maladie

Le congé-maladie désigne toute période pendant laquelle un-e employé-e peut s'absenter sans perte de salaire par suite de maladie, d'invalidité ou d'un accident non indemnisable aux termes de la Loi des accidents du travail.

15.02 Congés pour soins médicaux

(a) Nombre de congés-maladie

Après deux (2) mois d'emploi, tout employé-e à plein temps a droit à un jour et demi (1 1/2) de congé-maladie payé par mois civil de service; ces crédits de congés-maladie sont accumulables d'année en année. L'octroi de congés-maladie payés supplémentaires pendant une année civile, est laissé à la discrétion du comité chargé de la banque de congés-maladie. En cas d'abus, l'Employeur peut exiger de l'employé-e une preuve attestée par un médecin, certifiant que la maladie l'empêchait d'accomplir son travail. L'Employeur paie les frais, s'il y a lieu, pourvu que l'employé-e fournisse un reçu.

(b) Maladie au sein de la famille

- (i) Dans le but de prendre soin d'un membre sérieusement malade qui fait partie de la famille immédiate (conjoint-e de droit ou de fait, enfant, mère, père, personne tenant lieu de tuteur-trice, parents résidant en permanence dans le foyer de l'employé-e ou avec qui l'employé-e réside), l'employé-e en question se verra accordé un congé payé après en avoir informé l'Employeur.
- (ii) Pour les cas précédents, il y aura un maximum de cinq (5) congés-maladie accumulés par maladie, à condition que l'employé-e se limite à un total de quinze (15) jours dans une même année civile. Les circonstances spéciales seront jugées d'après leur bien-fondé.

Les congés ci-haut mentionnés seront accordés seulement lorsque l'employé-e sera la seule personne disponible.

- (c) Tout employé-e aura la permission de déduire de ses crédits de congés-maladie pour assister à des rendez-vous médicaux ou dentaires, s'il advenait que ces rendez-vous ne puissent être pris en dehors des heures normales de travail.

15.03 Aux fins de l'accumulation des réserves de congés-maladie, l'emploi auprès de l'Union nationale des employés-es publics ou de l'Union nationale des employés-es des services publics compte comme emploi auprès du Syndicat canadien de la fonction publique.

ARTICLE 15 – CONGÉ-MALADIE ET CONGÉ DE COMMISÉRATION (suite)

15.04 Registre des congés-maladie

L'Employeur maintiendra un registre des congés-maladie inutilisés aux fins de paiement de l'indemnité de cessation d'emploi visé par l'Article 20. À la fin de chaque année civile, chaque employé-e sera mis au courant des réserves de congés-maladie accumulés à son crédit. L'employé-e examinera aussitôt ce compte-rendu pour vérifier son exactitude. L'Employeur informera tout employé-e, sur demande, de la quantité de congés-maladie accumulés à son crédit.

15.05 Aux fins du calcul des réserves de congés-maladie, un-e employé-e dont l'emploi a débuté entre le 1^{er} et le 15 du mois sera crédité du mois entier en question; un-e employé-e débutant entre le 16 et la fin du mois sera censé n'avoir commencé son emploi que le premier du mois suivant.

15.06 Banque de congés-maladie

Chaque employé-e contribuera un (1) jour par année à la banque de congés-maladie. L'Employeur participera à part égale à cette banque, c'est-à-dire, que l'Employeur contribuera un (1) jour par année par employé-e.

Le but de cette banque est de couvrir les absences de tout employé-e n'ayant pas un nombre suffisant de jours.

Un comité pour administrer la banque de congés de maladie sera formé d'un-e (1) représentant-e de l'Employeur, et:

- (a) Deux (2) représentants-es du Syndicat au Bureau national, dans le cas de demandes venant de membres des bureaux régionaux et locaux;
- (b) Deux (2) représentants-es des bureaux régionaux ou locaux, dans le cas de demandes venant de membres du Bureau national.

ARTICLE 16 – ABSENCE AUTORISÉE

16.01 L'employé-e jouissant d'un congé temporaire non payé, continue à accumuler son ancienneté mais n'acquiert aucune réserve de congés-maladie et n'est pas payé pour les jours fériés une fois que son absence a dépassé deux (2) mois consécutifs. L'Employeur cessera en outre de verser ses primes de prestations sociales tel que stipulé à l'Article 19 après deux (2) mois consécutifs d'un tel congé.

16.02 Congé de deuil

Un employé-e a droit à un congé sans perte de rémunération ni d'avantages sociaux si l'une des personnes suivantes décède:

- (a) son père, sa mère, son-sa conjoint-e, son-sa fiancé-e, son enfant, son ancien tuteur-trice; le congé est alors de cinq (5) jours ouvrables;
- (b) son frère, sa sœur, son beau-parent, son beau-frère, sa belle-sœur, son gendre, sa bru, son grand-père, sa grand-mère, son petit-fils, sa petite-fille, son pupille; le congé est alors de trois (3) jours ouvrables;
- (c) sa tante, son oncle, sa nièce, son neveu; le congé est alors d'un (1) jour ouvrable.

Si l'enterrement a lieu hors de la ville et que l'employé-e y assiste, ce congé inclura en outre un temps raisonnable réservé au voyage.

Un-e employé-e a droit à un congé d'un (1) jour ouvrable sans perte de salaire ou bénéfices lors du décès d'une personne avec laquelle il-elle a été en rapports très étroits. En plus de ce congé d'un (1) jour, l'employé-e peut demander d'utiliser jusqu'à deux (2) jours de vacances, aux termes du paragraphe 13.07 – Demandes de congé.

16.03 Congés spéciaux

L'Employeur considérera à titre individuel toute autre demande spéciale d'autorisation de s'absenter avec paie. Pour assurer la cohérence dans l'application du présent article, le-la directeur-trice général-e des Ressources humaines devra confirmer l'approbation des demandes faites en vertu de cet article.

16.04 Observation des fêtes religieuses

L'observation des fêtes religieuses sera permise et des dispositions seront prises en vue du temps nécessaire pour assister aux services religieux.

ARTICLE 16 – ABSENCE AUTORISÉE (suite)

16.05 Congé de grossesse/maternité, adoption et parental sans solde

(a) (i) Congé de grossesse/maternité sans solde

L'employée qui a complété un minimum de trois (3) mois de service avant la date prévue pour la naissance d'un enfant sera accordé un congé de grossesse/maternité sans solde et sans perte d'ancienneté ou d'avantages sociaux pour une période maximale de dix-sept (17) semaines. Un congé de grossesse/maternité sans solde doit faire l'objet d'une demande écrite au moins deux (2) semaines avant la date prévue du congé. L'employée qui devient enceinte doit en aviser l'Employeur au moins dix (10) semaines avant la date prévue de l'accouchement.

(ii) L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date anticipée de l'accouchement a droit au congé prévu par l'assurance-emploi.

(iii) L'employée qui accouche prématurément et dont le bébé doit rester à l'hôpital a droit d'interrompre son congé de grossesse/maternité pour retourner à son travail avant la fin de celui-ci, et prendre le reste du congé de grossesse/maternité lorsque son enfant ne nécessite plus de soins hospitaliers.

(iv) Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit d'ajouter le nombre de jours de retard au congé de grossesse/maternité.

(b) Congé parental sans solde

L'employée qui a complété un minimum de trois (3) mois de service avant la date prévue pour la naissance d'un enfant sera accordé un congé parental sans solde et sans perte d'ancienneté ou d'avantages sociaux pour une période maximale de trente-sept (37) semaines. Un congé parental doit faire l'objet d'une demande écrite au moins deux (2) semaines avant la date prévue du congé. Le congé utilisé en conjonction avec l'article 16.05 (a) ou 16.05 (b) ne peut pas dépasser cinquante-deux (52) semaines au total. La conjointe ou le conjoint qui a l'intention de demander un congé parental doit en aviser l'Employeur au moins dix (10) semaines avant la date prévue de l'accouchement.

ARTICLE 16 – ABSENCE AUTORISÉE (suite)

(c) Congé d'adoption sans solde

L'employé-e qui a complété un minimum de trois (3) mois de service avant la date prévue pour l'adoption d'un enfant sera accordé un congé d'adoption sans solde et sans perte d'ancienneté ou d'avantages sociaux pour une période maximale de cinquante-deux (52) semaines. Un congé d'adoption doit faire l'objet d'une demande écrite au moins deux (2) semaines avant la date prévue du congé. L'employé-e doit aviser l'Employeur dans les deux (2) semaines qui suivent la date à laquelle le service d'adoption a officiellement acquiescé à la demande d'adoption.

(d) Au cours du congé de grossesse/maternité, adoption ou parental et des prolongations stipulées au paragraphe (a)(iv), l'employé-e continue d'accumuler aussi longtemps qu'il-elle y a droit normalement, les avantages suivants:

- Congés annuels;
- Congé-maladie;
- Expérience jusqu'à concurrence de vingt-sept (27) semaines;
- Service continue aux fins de la sécurité d'emploi, du calcul de l'indemnité de cessation d'emploi et de l'ancienneté;
- Maintien des assurances dentaire et médicale;
- Maintien de l'assurance-vie collective;
- L'Employeur maintiendra sa contribution au nom des membres participant au régime de retraite du SCFP pendant la période de paiement du supplément des prestations d'assurance-emploi (SPE), pour ceux et celles qui choisissent de continuer à participer au régime de retraite du SCFP pendant un congé sans solde.

(e) L'employé-e peut reporter jusqu'à un maximum de quatre (4) semaines de vacances annuelle s'il coïncide avec le congé obtenu à la suite d'un accouchement prématuré et d'un congé parental et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle-il avise par écrit l'Employeur de la date du report.

(f) Au cours de la quatrième semaine précédant la fin de son congé de grossesse/maternité, adoption ou parental, l'employé-e doit faire parvenir à l'Employeur un avis mentionnant la date de son retour au travail. L'employé-e doit retourner à son travail à la fin du congé, sauf lorsque celui-ci est prolongé en vertu du paragraphe (a)(iv).

ARTICLE 16 – ABSENCE AUTORISÉE (suite)

- (g) L'employé-e reprend son poste lorsqu'il-elle revient de son congé de maternité ou parental. Si le poste a été aboli, l'employé-e peut exercer ses droits de supplantation ou de mutation auxquels il-elle aurait eu droit s'il-elle était demeuré à son poste.
- (h) Une employée a droit à un congé-maladie lorsqu'elle peut fournir un certificat d'un médecin attestant que son travail met en danger sa santé ou celle du fœtus.

- (i) **Congé parental sans solde prolongé**

L'employé-e qui a complété neuf (9) mois de service avant la date prévue pour la naissance ou l'adoption d'un enfant a droit de prolonger la durée de son congé sans solde. L'employé-e a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans pour prolonger un congé de maternité, un congé pour le-la conjoint-e à l'occasion d'une naissance ou parental, avec accumulation d'ancienneté.

Pendant un tel congé, l'Employeur s'engage à payer toutes les primes d'assurance pour hospitalisation et soins médicaux, y compris l'assurance-groupe sur la vie. Les crédits de vacances ne s'accumuleront pas pendant la période de congé additionnel; toutefois, la durée totale du congé sera reconnue lors du calcul de vacances futures. Le boni de vacances et l'indemnité de départ ne seront pas réduits.

- (j) L'employé-e n'est pas tenue de payer son stationnement alors qu'il-elle est en congé de maternité ou parental. Un stationnement lui est réservé à son retour.
- (k) L'employée enceinte qui bénéficie d'un retrait préventif (en vertu du régime de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec) recevra un paiement équivalent à la différence entre son salaire normal de base et les prestations reçues de la CSST.
- (l) À la demande de l'Employeur, un-e employé-e en congé parental prolongé pourra obtenir l'autorisation de travailler à temps partiel.

N.B.: Le congé parental s'applique aux hommes et aux femmes.

ARTICLE 16 – ABSENCE AUTORISÉE (suite)

16.06 Suppléments aux prestations de l'assurance-emploi (SPE)

- (a) Les employés-es qui auront complété (9) mois de service avant le commencement d'un congé tel que décrit à l'article 16.05 (a), (b) ou (c) seront éligible aux prestations de l'assurance-emploi (SPE). Pendant la période d'attente de deux semaines de l'assurance-emploi, l'Employeur paiera 95 % du salaire de base régulier de l'employé-e. Pendant la période de quinze (15) semaines qui suit, dans le cas d'un congé de grossesse/maternité ou trente-cinq (35) semaines dans le cas d'un congé d'adoption ou parental, l'Employeur paiera la différence entre les prestations hebdomadaires de l'assurance-emploi pour un maximum de 95 % du salaire de base de l'employé-e. Dans le cas d'un congé d'adoption, pendant la période de quinze (15) semaines qui suit, l'Employeur continuera de payer la différence entre le maximum de la prestation d'assurance-emploi qui a été versée pendant la première période de trente-cinq (35) semaines et 95 % du salaire de base de l'employé-e pendant la première période de trente-cinq (35) semaines.
- (b) Les parties conviennent que le paiement du supplément aux prestations de l'assurance-emploi (SPE) est régi par la loi sur l'assurance-emploi et que, sous le plan approuvé du SFCP, cette loi exige que:
 - (i) le total des primes hebdomadaires de l'assurance-emploi, du paiement du supplément (SPE) et toute autre rémunération ne dépasse pas 95 % du salaire hebdomadaire normal de l'employé-e pendant la période réelle de prestations d'assurance-emploi;
 - (ii) les employés-es non-éligibles ou disqualifiés aux prestations d'assurance-emploi n'aient pas droit aux paiements du supplément (SPE) dont il est question dans le présent article sauf pour ce qui est de la période de délai de carence de deux (2) semaines;
 - (iii) le droit aux paiements du SPE soit limité à combler les prestations d'assurance-emploi pendant la période de paiement approuvé par le gouvernement (un maximum de cinquante (50) semaines pour un congé de maternité/parental combiné ou trente-cinq (35) semaines pour un congé parental);
 - (iv) afin de recevoir les paiements du SPE, les employés-es doivent faire une demande de prestations d'assurance-emploi et recevoir celles-ci, et en fournir la preuve d'éligibilité à l'Employeur.
 - (v) les paiements relatifs à la rémunération annuelle garantie ou à la rémunération différée ou aux bénéficiaires d'indemnité de départ ne sont pas réduits ou augmentés suite aux paiements reçus sous ce plan.

ARTICLE 16 – ABSENCE AUTORISÉE (suite)

- (c) L'employé-e en congé de maternité ou parental qui reçoit des prestations de maternité ou parentales de l'assurance-emploi peut être tenu par Revenu Canada de lui rembourser une partie des prestations reçues si son salaire imposable pour l'année dépasse un certain niveau. Dans tel cas, l'Employeur versera à l'employé-e (sur présentation des pièces justificatives pertinentes) le montant remboursé à Revenu Canada.

16.07 Congé pour le-la conjoint-e à l'occasion d'une naissance

Un-e employé-e a droit à un congé payé pour le-la conjoint-e à l'occasion d'une naissance de dix (10) jours après que sa conjointe a accouché. De plus, un congé sans solde de quatre (4) mois sera permis.

Cet-Cette employé-e en congé sans solde, continuera à bénéficier des avantages suivants: assurance-soins médicaux et dentaires, accumulation de l'ancienneté, vacances, boni de vacances et indemnité de départ. L'assurance-groupe sur la vie sera maintenue sur l'approbation de l'assureur, sur demande de la personne concernée.

Il est entendu que les pères naturels et les parents adoptifs ont le choix d'opter pour les dispositions prévues au congé pour les conjoints-es à l'occasion d'une naissance ou les dispositions prévues au congé parental – mais non les deux.

16.08 Congé de compassion pour responsabilités familiales

Lorsqu'un-une employé-e démontre son admissibilité en vertu des exigences de l'assurance-emploi en matière de prestations de compassion, cet-te employé-e recevra jusqu'à un maximum de huit (8) semaines de congé de compassion pour responsabilités familiales.

ARTICLE 16 – ABSENCE AUTORISÉE (suite)

16.09 Activités syndicales

- (a) Un-e employé-e délégué à accomplir des tâches syndicales nécessaires aura droit à un congé non payé. Le total des congés pris dans ce but ne peut dépasser trois (3) semaines par personne au cours d'une même année. Lorsqu'une telle absence doit se prolonger pendant une (1) semaine (cinq (5) jours ouvrables) ou plus, l'Employeur sera prévenu par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance. Dans tous les autres cas, le congé pour activités syndicales qui dure moins d'une (1) semaine, est accordé si les exigences du service le permettent. Les cent (100) jours prévus à l'Article 3.04(a) sont inclus dans les trois (3) semaines prévues ci-haut.
- (b) Les employés-es auront droit à un congé payé de trois (3) heures si nécessaire, pour se rendre à la réunion annuelle régionale de la section locale 491 du SEPB, en autant que les exigences de travail de l'Employeur sont rencontrées.
- (c) L'Employeur reconnaît le droit des employés-es à participer aux affaires publiques. Il accordera par conséquent un congé non payé, sans perte d'ancienneté, à tout employé-e qui en fera la demande écrite dans le but de se présenter à des élections fédérales, provinciales ou municipales.
- (d) Tout employé-e élu ou choisi pour remplir un poste à temps plein ou partiel au service du Syndicat ou d'un organisme auquel ce-cette dernier-ère est affilié, et tout employé-e élu à une charge publique, aura droit à un congé non payé, sans perte d'ancienneté, d'une durée pouvant atteindre deux (2) ans. Ce congé peut être renouvelé pour des périodes successives de deux (2) ans chacune, si la demande en est faite à l'Employeur.
- (e) Sur demande écrite au-à la secrétaire-trésorier-ère national et après en avoir reçu la permission, les membres représentant la section locale 491 du SEPB auprès des Conseils provinciaux, des fédérations, des Conseils de travailleurs et travailleuses, ou servant sur des comités du CTC ou toute autre organisation syndicale, auront le droit à un congé non payé, sans perte d'ancienneté ou d'avantages sociaux.

ARTICLE 16 – ABSENCE AUTORISÉE (suite)

- (f) Un-e employé-e qui revient d'un congé autorisé pour activités syndicales lui ayant permis de détenir un poste électif public à temps complet ou dans une fédération du travail provinciale ou au CTC à temps complet, reprendra le poste qu'il-elle détenait avant son congé et dans le bureau ou il-elle travaillait avant son congé, à la condition que ce poste soit vacant ou comblé de façon temporaire et non permanente.

Lorsque l'employé-e qui revient au travail a élu domicile dans une autre ville pendant son congé, il/elle peut demander d'être affecté à un poste dans la ville où il/elle a élu domicile, à la condition qu'un poste pour lequel il/elle est qualifié soit vacant ou comblé de façon temporaire et non permanente. Si un tel poste n'est pas disponible dans les deux cas, l'employé-e sera affecté par l'Employeur à un poste équivalent pour lequel il/elle est qualifié dans le bureau où il/elle travaillait avant son congé.

16.10 Jurés ou témoins

Tout employé-e convoqué comme juré ou témoin à un tribunal a droit à un congé sans perte d'ancienneté. L'Employeur s'engage en outre à lui payer la différence entre le salaire normal et l'indemnité reçue à titre de juré ou témoin; les frais de transport, de repas ou autres dépenses ne seront pas payés. L'employée doit fournir une preuve de ses services ainsi que du montant d'honoraires reçus.

16.11 Autorisation générale d'absence

L'Employeur doit accorder un congé non payé, sans perte d'ancienneté, à un-e employé-e qui en fait la demande par écrit pour une raison valable. Cette permission ne doit pas être injustement refusée.

Un-e employé-e qui revient d'un congé autorisé sera placé-e dans le poste qu'il-elle occupait avant son congé en autant que le congé soit pour une période de deux (2) années ou moins, ou si un tel poste est vacant ou comblé temporairement et non de manière permanente.

Un-e employé-e en congé de plus de deux ans devra rétablir son emploi actif au SCFP, par la voie des procédures d'affichage. Sinon, le congé sera automatiquement prolongé jusqu'au moment où la personne peut obtenir un poste actif au SCFP.

Un-e employé-e devra rétablir son emploi au SCFP dans un délai de cinq ans du début du premier congé. Sinon, l'employé-e sera reconnu comme ayant cessé de travailler pour le SCFP.

ARTICLE 16 – ABSENCE AUTORISÉE (suite)

16.12 Congés familiaux

(a) L'Employeur peut accorder un congé payé sans perte d'ancienneté pour les motifs suivants:

- Mariage de l'employé-e - trois (3) jours ouvrables
- Naissance d'un enfant de l'employée - le jour de la naissance et le jour du retour à la maison de la mère
- Urgence au domicile de l'employé-e - un maximum de trois (3) jours
- Déménagement - un maximum d'un (1) jour par année*
- Naissance d'un petit-fils ou d'une petite-fille - un maximum d'un (1) jour par année qui sera pris au plus tard un mois suivant la naissance

* Ceci signifie qu'aucun-e employé-e n'a le droit de prendre un congé payé pour son déménagement en dedans d'une période de douze (12) mois depuis son dernier congé autorisé pour un déménagement.

Toutes les demandes pour les congés familiaux seront présentées par écrit au-à la secrétaire-trésorier-ère national, avant la date dudit congé si possible.

(b) Sur demande préalable, si possible, un-e employé-e sera accordé un congé familial avec salaire pour un maximum de sept (7) jours par année pour s'occuper de ses enfants, incluant les enfants du-de conjoint-e de fait, les petits-enfants à charge et son pupille en cas de maladie ou s'acquitter de responsabilités qui ne peuvent être réglées en dehors des heures de travail. La demande d'absence soumise indiquera les raisons motivant la présente demande d'absence. Ce congé est non-cumulatif et n'est pas sujet à l'indemnité de cessation d'emploi tel que stipulé à l'Article 20, si non utilisé. Ce congé n'est pas sujet à une réduction des congés de maladie accumulés et ne sera utilisé qu'en portion d'une heure pour fin de tenue de livres. Un-e employé-e fournira preuve du temps réclamé si l'Employeur l'exige à condition que l'Employeur en assume les frais, s'il y a lieu.

ARTICLE 16 – ABSENCE AUTORISÉE (suite)

16.13 Remboursements des frais de scolarité

Un-e employé-e désireux de suivre des études dans le but d'acquérir de meilleures qualifications dans l'exercice de ses fonctions, et qui a l'intention d'obtenir le remboursement de ses frais de scolarité par l'Employeur, doit en faire la demande à l'Employeur avant le début de ses cours. Si l'Employeur décide que les cours bénéficieront autant à l'Employeur qu'à l'employé-e, alors le coût total des cours sera défrayé par l'Employeur, une fois que ces cours auront été complétés avec succès.

Il est entendu qu'il existera des circonstances où l'Employeur paiera moins que le plein montant du coût des cours, lorsque ces cours ne sont pas entrepris dans le seul but du perfectionnement personnel dans les fonctions. Il est de plus entendu que les cours de langue seront également considérés.

16.14 Un congé payé et sans perte d'avantages sociaux ni d'ancienneté peut être accordé, si les parties sont d'accord, aux employés-es qui sont acceptés à des cours spécialisés ou des séminaires. Sont compris à cet égard les cours d'une semaine ainsi que ceux du Collège canadien des travailleurs et travailleuses, les conférences d'étude du gouverneur général, les conférences Nuffield et du Commonwealth du duc d'Edinbourg, et autres cours de formation pertinents à l'emploi.

ARTICLE 17 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 17.01** L'Employeur convient de prendre toutes les dispositions raisonnables voulues pour bien protéger la santé et la sécurité des employés-es, y compris un chauffage et un éclairage appropriés des lieux. L'Employeur doit se conformer aux lois et règlements fédéraux, provinciaux et municipaux qui régissent la santé et la sécurité au travail.
- 17.02** L'Employeur s'engage à établir un comité spécial de travail composé d'un-e représentant-e du Service nationale de la santé et sécurité, d'un-e représentant-e de chaque unité (le SCP/la Composante du SCP au bureau national/section locale 491 du SEPB) et d'un-e représentant-e du bureau de la secrétaire-trésorière nationale.
- Le mandat du comité est d'étudier les règlements et lois au niveau des provinces quant aux questions de santé et sécurité, dans le but d'établir une structure de comité de santé et sécurité et des normes minimales sur les questions de santé et sécurité qui affectent le personnel.
- 17.03** Deux (2) représentants-es du comité conjoint, l'un de l'Employeur et l'autre du Syndicat, inspectent les lieux et l'équipement de travail à la demande de l'une ou l'autre partie et font part de leurs constatations au comité sur la santé et la sécurité. Advenant un accident ou une blessure, ces deux (2) représentants-es en sont informés immédiatement et doivent aussitôt que possible, enquêter et faire part au Syndicat et à l'Employeur, de la nature et des causes de l'accident ou de la blessure. En outre, ces représentants-es doivent être informés de la tenue d'une inspection et sont autorisés à y assister. Le temps consacré à ces activités compte dans le temps de travail.
- 17.04** Le Syndicat, le comité conjoint de santé et de sécurité ainsi que leurs représentants-es ont intégralement accès à tous les rapports d'accidents.
- 17.05** Aucune mesure disciplinaire, congédiement ou perte de salaire ne sont encourus par l'employé-e qui refuse d'effectuer une tâche, de travailler dans un lieu précis ou de manier l'équipement lorsqu'il-elle a des motifs raisonnables de croire que sa santé et sa sécurité sont en péril ou lorsque cela est contraire aux lois et règlements fédéraux, provinciaux et municipaux qui régissent la santé et la sécurité.
- 17.06** Aucune substance ne peut être introduite dans le milieu de travail sans qu'elle ait subi au préalable des tests rigoureux prouvant qu'elle n'est pas dangereuse pour la santé des personnes qui y seront exposées. L'Employeur doit fournir au comité sur la santé et la sécurité une preuve documentée à cette fin.

ARTICLE 18 – VÊTEMENTS DE PROTECTION

18.01 L'Employeur fournira, à ses propres frais, une blouse, des gants ou tout autre vêtement protecteur requis à tout employé-e qui est tenu d'utiliser le matériel fourni par le SFCP.

ARTICLE 19 – PRESTATIONS SOCIALES

19.01 Assurance pour frais médicaux et d'hospitalisation

- (a) L'Employeur continuera de payer entièrement la prime d'assurance-maladie et d'assurance-hospitalisation pour tous les employés-es comme il est actuellement convenu.

En plus du régime de soins médicaux existant, l'Employeur s'engage à payer les primes à 100% du régime "Green Shield Health Care Plan" ou de le remplacer par un régime comparable ou meilleur.

L'Employeur se réserve le droit de renégocier la présente clause pendant la période de renouvellement de la prochaine convention collective.

- (b) (i) Toutes les personnes retraitées, les veuves, les veufs et les personnes à leur charge continueront de bénéficier des garanties de l'assurance-maladie complémentaire et d'assurance-dentaire lorsque non couvertes par les régimes des gouvernements provinciaux.
- (ii) Toutes les personnes employées embauchés qui deviennent des membres actifs du RRES après la date de ratification et qui ont moins de sept ans et demi (7.5) de service auront droit à 13.333% du coût des primes pour chaque année de service tout au long de la période complète de la retraite de l'employé-e ou aux prestations complètes lorsqu'elles ont 7.5 années ou plus de service ouvrant droit à pension au SCFP.
- (iii) Lorsqu'une personne retraitée, après avoir pris sa retraite, prend un emploi auprès d'une autre organisation et lorsque cet employeur offre un accès à des prestations de maladie et de soins dentaires collectives, le(s) régime(s) du 'nouvel' employeur deviendra(ont) le premier payeur des prestations couvertes et le régime du SCFP deviendra le deuxième payeur.

ARTICLE 19 – PRESTATIONS SOCIALES (suite)

19.02 Assurance-groupe sur la vie

La couverture sous le régime courant d'assurance-groupe sur la vie est de trois (3) fois le salaire de l'employé-e, quel que soit son sexe. Les primes seront entièrement aux frais de l'Employeur. L'Employeur convient de souscrire à une assurance-vie pour tous les employés-es qui se retirent avant l'âge de 65 ans sur la base suivante: une assurance au montant d'une fois le salaire annuel dont l'Employeur paiera les primes à 100 % ou une assurance d'un montant de deux fois le salaire annuel et dont les primes seront acquittées sur une base de 50/50, au choix de l'employé-e.

L'Employeur convient de souscrire à l'intention des retraités actuels de la section locale 491 du SEPB une assurance-vie de 15 000 \$ devant être versée à leur succession ou à leur bénéficiaire.

19.03 Mesures législatives

En cas de réduction, par suite d'une mesure législative ou autre, d'une prime payable par l'Employeur pour toute prestation dont bénéficient les employés-es, l'économie ainsi réalisée servira d'un commun accord entre les parties à augmenter d'autres prestations à la disposition des employés-es.

19.04 Régime de retraite

Le régime de retraite sera administré par un Conseil de fiducie mixte, conformément à l'Entente de fiducie, élaborée conjointement par le SCFP, la Composante du SCP au bureau national, le SCP et la section locale 491 du SEPB.

Le régime de retraite comprendra une prestation permanente de raccordement comme suit :

- (i) Le régime de retraite comprendra une prestation permanente de raccordement équivalente au maximum permis par la loi pour tous les employés-es qui étaient membres actifs participant au régime de retraite au 31 décembre 1997. Les parties conviennent que seul le service au SCFP sera considéré pour déterminer l'admissibilité à la prestation de raccordement individuelle de l'employé.

ARTICLE 19 – PRESTATIONS SOCIALES (suite)

- (ii) À compter du 16 mai 2007, une nouvelle prestation de raccordement, comme suit, pour les participants actifs au régime qui n'ont pas présentement droit à une prestation de raccordement :
- Pour les employés qui sont devenus participants du régime à compter du 16 mai 2007, la pleine prestation de raccordement sera de 8 000 \$ par année après 15 années de service au SCFP et au pro rata si le service au SCFP est inférieur à 15 ans.
 - Pour les employés qui étaient des participants actifs du régime accumulant des droits aux prestations avant le 16 mai 2007, la pleine prestation de raccordement s'accumulera sur 10 années de service au SCFP au lieu de 15 ans.

La nouvelle prestation de raccordement sera soumise à l'actuelle réduction de ¼ % par mois pour chaque mois que la retraite précède l'âge de 60 ans.

Le régime de retraite sera modifié afin que si jamais les actifs courants de la caisse sont supérieurs à son passif courant, l'utilisation d'un tel excédent (surplus) sera déterminée par voie de négociation collective. Les parties conviennent que la détermination du montant du surplus dont il est fait référence à la présente clause sera faite par le Conseil de fiducie mixte, après consultation avec les constituants et l'actuaire, et une fois que l'actuaire aura tenu compte des besoins, obligations et responsabilités futures du Régime de retraite.

L'Employeur et le Syndicat s'engage à maintenir le régime de pension existant; ils consentent de plus à ce que toutes les modifications qui y seraient apportées deviennent matière à négociation.

En outre, l'Employeur s'engage à payer la prime que tout employeur est tenu de verser au Régime de pension du Canada ou au Régime des rentes du Québec en sus de sa contribution au régime de retraite existant.

Lorsqu'un-e employé-e rachète sa part des droits acquis pour tout service temporaire au SCFP pour les intégrer au Régime de pension du SCFP, l'Employeur paiera tous les frais qu'un Employeur est tenu de verser pour la durée complète des services.

ARTICLE 19 – PRESTATIONS SOCIALES (suite)

Les parties s'engagent à conclure des ententes mutuelles avec les employeurs précédents en vue de transférer au Régime de pension du SCFP les droits de pension acquis, de manière à faciliter le rachat des droits acquis lors des années antérieures de service auprès d'employeurs précédents et dont les avoirs ont été transférés directement des régimes antérieurs au Régime de retraite du SCFP. Si les avoirs transférés sont insuffisants, l'employé-e pourra verser des contributions additionnelles au Régime de pension du SCFP, tel qu'exigé par les fiduciaires et permis en vertu des lois gouvernementales.

Les parties souscrivent à l'objectif visant à permettre de se retirer après vingt-cinq (25) ans de service, sans égard à l'âge, et sans réduction pour retraite anticipée. Le mécanisme pour arriver à cet objectif sera étudié pour plus de discussions et exécution.

Les parties ont réaffirmé que l'âge de la retraite obligatoire est de 65 ans, c'est-à-dire l'âge normal de la retraite.

19.05 La Loi sur les accidents du travail

Tous les employés-es doivent être protégés par la Loi sur les accidents du travail. Un-e employé-e qui ne peut accomplir son travail régulier au service de l'Employeur en raison d'un accident qui entre dans la catégorie prévue par la Loi sur les accidents du travail recevra de l'Employeur la différence entre la somme versée par la Commission des accidents du travail et son dernier salaire. Lorsque la Commission des accidents du travail ne permet pas les suppléments aux prestations qu'elle accorde sans réduction des prestations, l'Employeur accepte de maintenir le plein salaire et les avantages sociaux. En attendant qu'on donne suite à la demande de prestations, l'employé-e continuera de recevoir intégralement sa paie et les prestations prévues par la présente convention, sous réserve des rajustements nécessaires. Afin de continuer à toucher son salaire régulier, l'employé-e remettra son chèque d'accidenté du travail à l'Employeur qui, en retour, indiquera la somme reçue de la Commission des accidents du travail sur la formule T4 d'impôt sur le revenu de l'employé-e.

ARTICLE 19 – PRESTATIONS SOCIALES (suite)

19.06 Régime d'assurance-invalidité de longue durée

- (a) Tous les membres du Syndicat sont couverts par le Régime d'assurance-invalidité de longue durée dont jouissent les membres du Syndicat canadien du personnel et de la Composante du Syndicat canadien du personnel au bureau national. Les primes en sont entièrement aux frais de l'Employeur.
- (b) Dans les cas où une demande de prestations d'invalidité de longue durée n'a pas été approuvée dans la période initiale de soixante (60) jours et que la demande est toujours active, les employé-es qui font une demande de prestations de maladie en vertu du régime d'assurance-emploi, et les reçoivent, auront droit aux paiements supplémentaires de l'assurance-emploi (AE). Pendant la période d'attente de l'AE de deux semaines, l'Employeur paiera 82,2 % du salaire de base normal de l'employé-e. Au cours des quinze (15) semaines suivantes, l'Employeur complétera les paiements hebdomadaires de l'AE jusqu'à 82,2 % du salaire de base de l'employé-e.
- (c) Les parties conviennent que dans le cas d'une décision de dernière instance de l'assureur qui fait l'objet d'un grief, l'arbitre aura la compétence pour résoudre la question et de décider de l'admissibilité de l'employé-e aux prestations d'invalidité de longue durée. Le SCFP accepte d'appliquer la décision de l'arbitre.

19.07 Plan dentaire

L'Employeur s'engage à payer 100 % des primes du régime "19" de soins dentaires Green Shield.

En outre, l'Employeur convient d'accroître la couverture actuelle d'assurance-soins dentaires, de manière à ce qu'elle couvre 100 % des soins orthodontiques, jusqu'à un maximum de 6 000 \$.

À compter du 1 juin 2007, sujet à une ordonnance d'un-e praticien-ne généraliste à un spécialiste, les frais d'une procédure de traitement dentaire seront remboursés à 130 % selon le Guide des honoraires des praticiens généralistes pourvu que le Guide des honoraires des spécialistes ne soient pas excédés.

ARTICLE 19 – PRESTATIONS SOCIALES (suite)

19.08 Modifications aux régimes

Toute modification, annulation, addition ou tout changement concernant les régimes de sécurité sociale qui comprennent, sans s'y limiter, l'assurance-vie, le régime complémentaire d'assurance-maladie, l'invalidité de longue durée, l'assurance-maladie provinciale, l'assurance-dentaire, le congé volontaire, devra faire l'objet d'une entente entre le Syndicat et l'Employeur.

Il est convenu que les cotisations au régime de retraite ne seront pas réduites.

19.09 Assurance pour frais de soins d'optométrie et d'optique

L'Employeur fournit une assurance pour frais d'optométrie et d'optique, jusqu'à un maximum de 750 \$ par vingt-quatre (24) mois. Le cycle de couverture maximum de 750 \$ se renouvellera après douze (12) mois, si l'ordonnance de la personne est modifiée.

À compter du 1 juin 2007, la couverture pour les soins de la vue inclura un remboursement pour la chirurgie au laser comme alternatif aux lunettes. L'employé(e) désirant une chirurgie au laser sera remboursé jusqu'à un équivalent du 750 \$ pour une période de vingt-quatre (24) mois jusqu'à ce que les coûts de chirurgie soient remboursés entièrement.

19.10 Assurance voyage

L'Employeur fournit une assurance voyage de 200 000 \$ à tous les membres de l'unité de négociation et il en paie la totalité des primes.

Cette assurance couvrira aussi les employés-es lorsqu'ils-elles se déplacent pour leur syndicat.

19.11 Un-e représentant-e de l'unité syndicale siègera au Comité mixte des avantages sociaux établi entre l'Employeur et les unités syndicales afin de discuter et recommander les changements et ajouts appropriés aux divers avantages sociaux qui incluent, sans toutefois être limités à l'assurance-vie, assurance pour frais médicaux et d'hospitalisation, assurance-invalidité à long terme, programmes de soins de santé provinciaux, assurance dentaire, congé volontaire.

ARTICLE 20 – INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI

20.01 En cas de cessation d'emploi, tout employé-e ayant plus de deux (2) ans et moins de cinq (5) ans de service, a droit à 50 % de ses réserves inutilisées de congés-maladie, jusqu'à concurrence de quarante (40) jours, payés à son taux courant de salaire. Tout congé-maladie pris est déduit du total accumulé depuis la date de l'embauchage. Au lieu de ce qui précède, l'employé-e qui quitte ses fonctions après cinq (5) années de service touche une indemnité de départ de 1.4 semaine pour chaque année de service et une semaine de salaire supplémentaire. En cas de décès, l'indemnité de cessation d'emploi est calculée de la même façon et est payable aux bénéficiaires de l'employé-e décédé.

Aucun employé-e n'accumulera d'indemnité de cessation d'emploi lorsqu'en congé non payé ou absence pour invalidité à long terme pour une période de douze (12) mois ou plus. Il sera possible d'accumuler cette indemnité lors d'un congé payé de maternité.

ARTICLE 21 – LIGNE DE PIQUETAGE

21.01 Dans le cas d'une ligne de piquetage établie par suite d'une grève décrétée soit par des employés-es de l'Employeur autres que ceux régis par la présente Convention, soit par des salariés impliqués dans un conflit de travail, les employés-es régis par la présente Convention ont le droit de refuser de franchir une telle ligne de piquetage. Le fait de ne pas la franchir ne peut être considéré comme une violation de la présente Convention et ne peut donner lieu à aucune mesure disciplinaire.

ARTICLE 22 – CONDITIONS, DROITS ET PRIVILÈGES ACTUELS

22.01 Tout droit, avantage et condition de travail dont jouissent actuellement les employés-es en vertu de leur emploi auprès de l'Employeur, sont maintenus dans la mesure où ils sont compatibles avec la présente Convention; ils peuvent toutefois être modifiés d'un commun accord entre l'Employeur et le Syndicat. Toute modification de ce genre sera consignée par écrit par l'Employeur et un exemplaire du document sera remis au-à la représentant-e syndical.

ARTICLE 23 – NON-DISCRIMINATION

- 23.01(a)** L'Employeur s'engage à éviter toute distinction, harcèlement, ingérence, restriction ou contrainte à l'égard de tout employé-e pour tous droits ou privilèges contenus à la présente convention collective, incluant toutes questions d'embauchage, de taux de salaire, de formation, de reclassification, de promotion, de mutation, de licenciement, de rappel, de mesures disciplinaires, de congédiement ou autres en raison de son âge, sa race, sa croyance, sa couleur, son origine ethnique ou nationale, ses affiliations ou activités politiques, ses affiliations ou activités religieuses, son sexe ou son état civil, son orientation sexuelle, son lieu de résidence, son handicap, son appartenance au Syndicat ou ses activités syndicales, ou toute autre raison.
- (b) Le mot "conjoint-e" est défini comme étant une personne avec qui l'employé-e a des liens maritaux ou de fait, hétérosexuels ou du même sexe qui durent depuis au moins un (1) an.

Cette définition s'applique à tous les articles de la présente Convention collective. Elle détermine la définition de tous autres liens familiaux mentionnés dans la présente Convention collective incluant, sans toutefois se limiter, à la définition du mot "enfant" qui comprend les enfants du-de la conjoint-e de l'employé-e et la définition des "belles-familles" qui comprend les liens équivalents découlant des liens de fait ou avec des conjoints-es du même sexe.

Cette définition vise à assurer, à moins que les lois fédérales et provinciales ne l'interdisent, aux employés-es ayant des liens avec des conjoints-es du même sexe le même traitement, à tous les niveaux, qu'aux employés-es ayant des liens hétérosexuels et que ces employés-es et leurs familles aient les mêmes droits, privilèges et avantages prévus à la présente Convention collective que ceux accordés aux employés-es ayant des liens hétérosexuels ainsi qu'à leurs familles.

Conséquemment, toute ambiguïté dans la présente Convention collective sera interprétée dans l'esprit de cet objectif afin d'arriver à cette fin.

ARTICLE 23 – NON-DISCRIMINATION (suite)

23.02 Politique sur le harcèlement

La politique du SCFP, en tant qu'Employeur, est de s'assurer que le milieu de travail favorise l'accomplissement du travail et que les employés-es ne seront pas empêchés de mener leurs responsabilités à bonne fin. L'Employeur considère le harcèlement au travail une forme d'intimidation absolument inacceptable et ne le tolérera pas. L'Employeur s'assurera que les victimes de harcèlement puissent porter plainte sans crainte de représailles.

a) Définition du harcèlement

- Le harcèlement se définit comme toute conduite, tout commentaire ou tout comportement répréhensible par une personne à l'égard d'une travailleuse ou d'un travailleur, qui soit fondé sur la race, les croyances, la langue, la religion, les affiliations ou activités politiques, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la situation familiale, un handicap, la taille physique ou le poids, l'âge, la nationalité, l'ascendance ou le lieu d'origine, les activités syndicales ou pour toute autre raison;
- Toute pratique répétée intentionnellement, à caractère sexuel qui porte atteinte à la santé d'un employé-e, à son rendement au travail ou à ses relations en milieu de travail, ou qui mette en danger sa situation professionnelle ou ses possibilités d'avancement; ou
- Tout commentaire injurieux répété intentionnellement ou toute action visant délibérément à rabaisser et à dénigrer une personne ou à l'humilier; ou
- Tout commentaire qui constitue une menace pour la santé ou la sécurité de la travailleuse ou du travailleur.

b) Une responsabilité partagée

L'Employeur, les employés-es et le Syndicat reconnaissent une responsabilité partagée concernant :

- la promotion d'un environnement de travail sécuritaire et sans violence;
- le maintien d'une philosophie de tolérance zéro en matière de harcèlement.

ARTICLE 23 – NON-DISCRIMINATION (suite)

c) **Collaboration**

Les employés-es et les représentants-es syndicaux devront collaborer avec la direction à identifier les situations, signaler et divulguer rapidement tous les renseignements en vue de faciliter l'enquête.

d) **Politique**

L'Employeur doit s'assurer qu'une politique est élaborée pour traiter les problèmes de harcèlement au travail. La politique devrait inclure notamment un énoncé de politique, la portée de la politique, des définitions, les rôles et responsabilités, les procédures de traitement des plaintes, les dates limites et une formation.

L'incapacité de résoudre le problème doit entraîner l'ouverture d'une enquête officielle, conformément à l'annexe « G ».

Les parties signataires de cette Entente travailleront ensemble pour voir à ce que tous les employés-es et les membres du SCFP comprennent leur rôle personnel pour ce qui est de promouvoir un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement.

ARTICLE 24 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

24.01 Étiquette syndicale

L'étiquette syndicale de la section locale 491 du SEPB doit être inclus sur tout le travail exécuté par un membre du syndicat.

24.02 Mutatis mutandis

Partout où, dans la présente Convention, on fait usage du singulier, cela sera considéré mutatis mutandis, comme représentant le pluriel, ou vice versa, lorsque le contexte l'exige.

24.03 Copies de la convention

Le Syndicat et l'Employeur désirent que chaque employé-e soit bien au courant des termes de cette convention ainsi que des droits et devoirs qui doivent en découler. C'est pourquoi l'Employeur s'engage à :

- (a) Fournir au Syndicat une version finale de la convention collective ainsi que toutes ententes supplémentaires, pour fins de reproduction, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la ratification par les parties;
- (b) Reproduire et distribuer, et ce entièrement aux frais de l'Employeur, une copie de la convention à chaque membre dans les trente (30) jours suivant la réception de la version prête à reproduire; et
- (c) Reconnaître officiellement tant la version anglaise que la version française de la convention.
- (d) Toutes les annexes auxquelles on réfère dans le présent document et/ou jointes à la présente convention collective sont considérées partie intégrante de la présente convention collective.
- (e) L'Employeur fournira au syndicat une version électronique en anglais et en français de la convention collective.

24.04 Fonds pour éducation syndicale

L'Employeur contribuera 4 \$ par mois par employé-e au fonds d'éducation de la section locale 491 du SEPB.

ARTICLE 24 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES (suite)

24.05 Action positive

Un comité mixte d'équité en matière d'emploi, formé de deux membres nommés par la section locale 491 du SEPB, deux (2) membres nommés par le SCP, deux (2) membres nommés par la Composante du SCP au bureau national, deux membres nommés par UNIFOR, et six (6) membres nommés par l'Employeur, sera établi après la ratification de la convention collective et se réunira régulièrement dans le but de rédiger un ensemble de recommandations relatives au recrutement, à l'embauchage, à la formation et à la promotion de membres de groupes cibles, c.-à-d., les femmes, les travailleurs et travailleuses de couleur, les travailleurs et travailleuses autochtones, les travailleurs et travailleuses ayant des déficiences et les travailleurs et travailleuses gays, lesbiennes, bisexuels et transgenres. Ces recommandations seront transmises aux dirigeants-es nationaux du SCFP et à chacun des exécutifs des syndicats pour étude.

L'Employeur assumera tous les frais de fonctionnement du comité et accepte de fournir les renseignements nécessaires pour permettre au comité de remplir son mandat.

24.06 Les employés-es qui agissent en qualité d'agent-e d'orientation dans le cadre du Programme d'aide aux employés-es ne subiront aucune perte de salaire ou bénéfices lorsqu'ils-elles s'acquittent des tâches que cela implique durant les heures de travail, pourvu que le-la surveillant-e immédiat est avisé que l'employé-e doit s'occuper de ces tâches pour une durée de temps prévue.

ARTICLE 24 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES (suite)

24.07 Représentation au Conseil exécutif national

1. Le-la président-e ou une personne désignée de la section locale 491 du SEPB sera invité à assister aux réunions trimestrielles du Conseil exécutif national.
2. Le rôle des représentants-es des employés-es consistera à aider les membres du Conseil exécutif national au niveau de la détermination de politiques et de la prise de décision, et ce faisant, ils auront droit de parole mais non de vote.
3. Les questions qui relèvent habituellement des réunions syndicales-patronales ne seront pas soulevées lors des réunions du Conseil exécutif national.
4. Les représentants-es des employés-es seront exclus des réunions du Conseil exécutif national lorsque des questions relatives aux relations de travail font le sujet des discussions.
5. Les règles de confidentialité établies pour le Conseil exécutif national seront respectées par les représentants-es des employés-es.

24.08 Température rigoureuse

Lorsque l'Employeur autorise des employés-es à quitter avant la fin de leur journée de travail normalement prévue à l'horaire ou à ne pas se présenter au travail en raison de températures rigoureuses, ces employés-es ne subiront aucune perte de salaire ni d'avantages.

ARTICLE 24 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES (suite)

24.09 Contrôle, surveillance électronique et confidentialité des employés-es

1. Le contrôle et la surveillance électronique ne seront pas utilisés aux fins de l'évaluation du travail des employés-es.
2. Les caméras de surveillance, toute technologie ou tout système pouvant surveiller les employés-es ou leur travail et tout autre équipement connexe ne seront pas utilisés dans les lieux occupés par les employés-es sans que ces personnes n'en soient avisées.

En aucun temps les enregistrements sur bande vidéo ou toute autre forme de surveillance ou de contrôle électronique des employés-es, de leur rendement ou de leur présence en ou dans un endroit particulier, ne sera permis aux fins de contrôles de vérification au hasard ou pour évaluation disciplinaire. En aucun temps de tels systèmes ne seront utilisés comme moyen pour recueillir des preuves pour justifier le recours aux mesures disciplinaires. Le Syndicat sera informé par écrit de l'endroit et du but visé par l'installation de caméras de surveillance et des raisons pour l'installation d'un tel équipement.

3. L'Employeur ne divulguera aucun renseignement à qui que ce soit ou organisme que ce soit au sujet d'un employé-e concernant un sujet personnel ou professionnel sans l'autorisation expresse écrite de l'employé-e. Si l'Employeur doit, de par la loi, révéler des renseignements de nature personnelle ou professionnelle à quel que personne ou organisme que ce soit, il informera l'employé-e immédiatement de tous les détails d'une telle divulgation. Nonobstant ce qui précède, l'Employeur peut néanmoins choisir de divulguer de l'information pour des motifs relatifs à la sécurité de l'employé-e ou des employés-es. Quand l'Employeur utilise de la technologie qui peut identifier l'accès de l'employé-e, ces dossiers ne seront pas divulgués à quel que personne ou organisme que ce soit sans l'autorisation écrite des employés-es.
4. L'Employeur reconnaît que toute transmission ou correspondance par courrier électronique est confidentielle et privée entre l'expéditeur et le destinataire visé. Aucune correspondance ou transmission par courrier électronique ne sera contrôlée par l'Employeur ou par ses représentants-es, ni lue ou divulguée par l'Employeur ou par ses représentants-es à quel que personne ou organisme que ce soit. Le stockage, traitement, affichage, envoi ou transmission de langage ou de matériel offensant ou obscène sont interdits. Cela comprend tout matériel qui pourrait être interprété comme étant raciste, homophobique, sexiste, pornographique ou considéré comme du harcèlement sexuel; ou classé comme du matériel haineux.

ARTICLE 25 – COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL ET COMITÉ DES PLAINTES RELATIVES À LA CHARGE DE TRAVAIL

25.01 Perfectionnement du personnel

Les parties reconnaissent que la question de la charge de travail (y compris la formation du personnel, l'éducation, les besoins en développement des outils et des compétences), les technologies (équipement et logiciels) et les questions relatives au perfectionnement du personnel seront traitées sur une base continue.

Les parties conviennent que le perfectionnement du personnel sera un point permanent à l'ordre du jour de toutes les réunions du Comité syndical-patronal pendant la durée de la présente convention collective.

25.02 Comité des plaintes relatives à la charge de travail

Au bureau national et dans chaque région, un Comité sera créé formé de deux (2) membres choisis par le Syndicat, le/la direct-eur/rice régional de la région en question et une personne représentant les Ressources humaines afin d'enquêter sur les plaintes soumises par les employés-es et portant sur des problèmes relatifs à la charge de travail.

À l'issue de l'enquête, le comité appliquera la solution appropriée. Toutefois, si la solution signifie des coûts importants, le comité fera parvenir à la secrétaire-trésorière nationale un rapport comportant les recommandations appropriées et la secrétaire-trésorière devra donner sa réponse dans les trente (30) jours.

Il est entendu que le comité fonctionnera par consensus.

ARTICLE 25 – COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL ET COMITÉ DES PLAINTES RELATIVES À LA CHARGE DE TRAVAIL (suite)

25.03 Comité de la charge de travail

Les parties reconnaissent que la question générale de la charge de travail doit être discutée sur une base continue afin de trouver une solution aux problèmes liés à la charge de travail.

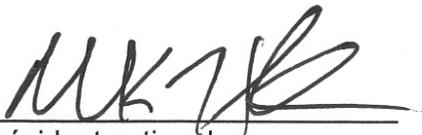
Les parties conviennent de former un comité mixte de deux (2) membres choisis par le Syndicat et de deux (2) membres choisis par l'Employeur pour examiner les problèmes liés à la charge de travail et d'autres questions connexes. Le Comité de la charge de travail sera un sous-comité du Comité syndical-patronal et les membres du Comité ne subiront aucune perte de salaire dans l'exercice de leurs fonctions. En outre, l'Employeur sera responsable pour tous les autres frais associés au Comité conformément à la convention collective. Le Comité doit se réunir dans les trente (30) jours calendrier de la demande de l'une ou l'autre partie.

Les problèmes de charge de travail doivent être une préoccupation constante du Comité. Le Comité doit renvoyer les questions non résolues et présenter des recommandations au Comité syndical-patronal à des fins de résolution.

ARTICLE 26 – DURÉE DE LA CONVENTION

26.01 La présente Convention collective, signée en ce 21^e jour de novembre 2014, sera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2014 et le demeurera jusqu'au 31 décembre 2015 et, par la suite, automatiquement d'année en année, jusqu'à préavis donné trente (30) jours avant toute date d'expiration, par l'une ou l'autre des parties contractantes. Les dispositions de la Convention demeureront en vigueur même pendant les négociations en vue de son renouvellement ou d'une Convention nouvelle.

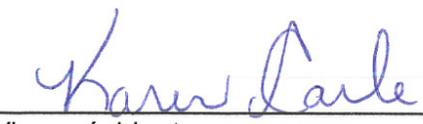
AU NOM DE L'EMPLOYEUR


Président national

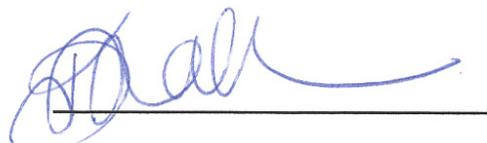

Secrétaire-trésorier national

AU NOM DU SYNDICAT


Présidente


Vice-présidente





sec

ANNEXE « A » - BARÈME DES SALAIRES

La Convention collective entre le SCFP et le Syndicat canadien des employés-es professionnels et de bureau, section locale 491 couvre les employés-es suivants. La Convention se termine le 31 décembre 2015.

	1 janvier 2014		1 janvier 2015	
	Début	1 an	Début	1 an
Adjoint administratif	1 307,52 \$	1 326,80 \$	1 327,14 \$	1 346 70 \$
Adjoint à la recherche				
Adjoint, technologie				
Adjoint à l'évaluation des emplois				
Adjoint en santé et sécurité				
Analyste senior de conventions collectives				
Secrétaire-archiviste				
Aide comptable	1 257,28 \$	1 282,26 \$	1 276,14 \$	1 301,49 \$
Secrétaire exécutive	1 229,92 \$	1 254,94 \$	1 248,37 \$	1 273,76 \$
Analyste de conventions collectives				
Préposé au personnel	1 211,76 \$	1 236,75 \$	1 229,94 \$	1 255,30 \$
Secrétaire (bureau avec un employé de bureau)	1 198,33 \$	1 223,36 \$	1 216,30 \$	1 241,71 \$
Secrétaire à temps partiel (bureau avec un employé de bureau)	39,94 \$ /hr	40,77 \$ /hr	40,54 \$ /hr	41,39 \$ /hr
Préposé à la réception et aux achats	1 196,70 \$	1 221,68 \$	1 214,65 \$	1 240,00 \$
Secrétaire	1 178,92 \$	1 203,87 \$	1 196,61 \$	1 221,93 \$
Secrétaire à temps partiel	39,29 \$ /hr	40,12 \$ /hr	39,88 \$ /hr	40,73 \$ /hr
Commis-dactylo, statistique	1 160,33 \$	1 185,33 \$	1 177,73 \$	1 203,11 \$
Commis-dactylo à temps partiel	38,03 \$ /hr	38,73 \$ /hr	38,60 \$ /hr	39,31 \$ /hr
Commis-dactylo	1 141,03 \$	1 162,05 \$	1 158,15 \$	1 179,48 \$
Réceptionniste/Commis-dactylo				
Opérateur de machines de bureau				
Préposé à l'entretien et au magasin				

Plus une prime de bilinguisme de 7 %

**ANNEXE « B » - FERMETURE DES BUREAUX ENTRE NOËL ET LE
JOUR DE L'AN**

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	
23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3							
	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3						
		23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3					
			23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3				
				23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3			
					23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3		
						23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	
						22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3

**ANNEXE « C » - LETTRE D'ENTENTE - OBJET : ARTICLE 11.08 -
PRIME DE VIE-CHÈRE**

Les parties reconnaissent et conviennent que selon l'Entente de principe signée le 17 mars 2007, les changements aux données appropriées de l'Indice du coût de la vie, dans cet article, sont des changements de gestion interne seulement et non pas des changements significatifs et que des changements de gestion interne similaires devront être faits dans les conventions collectives futures à moins négociés autrement.

ANNEXE « D » - LES TERMINAUX À ÉCRAN CATHODIQUE - ÉNONCÉ DE POLITIQUE

L'Employeur reconnaît qu'il est important de prendre des précautions pour garantir l'entière protection des employés-es qui utilisent à leur travail des terminaux à écran cathodique (TEC).

Pour atteindre cet objectif, l'Employeur reconnaîtra un Comité sur la santé et la sécurité, qui sera composé d'un nombre égal de représentants-es de l'Employeur et du Syndicat.

Ce Comité aura pour mandat de faire des études et de présenter des recommandations sur les mesures de précaution appropriées, l'environnement, la consultation auprès des employés-es, le soin des yeux, l'ergonomie, l'entretien de l'équipement et le droit de mutation (réaffectation et recyclage professionnel).

Il est convenu que le Comité rédigera des recommandations qui seront soumises à l'Exécutif du Syndicat et au Conseil exécutif national de l'Employeur en vue de leur mise en œuvre.

Dans l'intervalle, il est également convenu qu'il existe suffisamment de preuves des risques des TEC et d'inquiétudes à leur sujet, pour justifier les dispositions élémentaires suivantes:

1. Les employés-es qui travaillent à des TEC prendront une pause de dix (10) minutes durant chaque heure de travail au terminal.
2. Nul employé-e ne sera tenu de travailler plus de trois (3) heures par jour à un TEC.
3. Nulle employée enceinte ne sera tenue de travailler à un TEC, et n'en subira aucune perte de salaire ou d'avantages.

ANNEXE « E » - LETTRE D'ENTENTE - INDEXATION

Les pensions de toutes les personnes qui reçoivent des prestations de retraite selon le régime de retraite des employés du SCFP recevront un ajustement à chaque année en vertu du texte du Régime de retraite, tel que modifié par les constituants, de temps à autre.

Si le RPC/RRQ actuel est rajusté comme base de la retraite, des pourparlers auront lieu entre les parties pour en étudier les effets possibles sur l'indexation décrite plus haut.

Les parties reconnaissent que le coût de l'indexation spéciale sera payé à même la caisse de retraite, conformément aux dispositions de l'Article 13.4 du Régime de retraite.

Les contributions de l'Employeur sont déterminées selon l'Article 4.5 du régime de retraite.

ANNEXE « F » - CONGRÈS NATIONAL DU SCFP

Il est convenu que certaines personnes du Bureau national doivent assister au Congrès national et qu'on utilisera autant que possible le personnel local sur les lieux mêmes du Congrès. L'Employeur considérera une rotation des employés-es là où utile afin que les employés-es qui ont les compétences nécessaires aient l'occasion d'assister au Congrès.

À chaque congrès national, deux (2) membres qui n'ont jamais eu l'occasion de travailler à un congrès, un-e (1) du bureau national et un-e (1) du bureau régional/du district où le congrès a lieu, seront affectés à l'équipe du bureau du congrès. A cet effet, l'absence de connaissance pratique de la seconde langue officielle n'éliminera pas un employé-e autrement qualifié.

ANNEXE « G » - LETTRE D'ENTENTE - POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT (ARTICLE 23.02)

1. Le SCFP et la section locale 491 du SEPB conviennent que cette lettre d'entente vise à établir une procédure accélérée de redressement des plaintes en vertu de l'article 23.02 de la convention collective. Pour la durée de la Lettre d'entente, cette procédure sera suivie au lieu de la procédure de redressement des griefs de l'article 4.
2. Un-e employé-e qui estime avoir été victime d'harcèlement, au sens de l'article 23.02 aura le choix premièrement d'essayer de régler la question de manière informelle avec ou sans l'aide de la section locale 491 du SEPB, selon la volonté de l'employé-e, ou de porter plainte formellement auprès de la section locale 491 du SEPB. Si la question n'est pas réglée dans les dix (10) jours ouvrables après qu'elle a été soulevée, la section locale 491 du SEPB informera le-la directeur-trice général-e des Ressources humaines du SCFP avant de prendre d'autres mesures. L'avis donné au-à la directeur-trice général-e des Ressources humaines inclura une description des particularités et des circonstances qui ont donné lieu à la plainte. Si la question n'est pas réglée à la satisfaction de l'employé-e dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'envoi de l'avis au-à la directeur-trice général-e des Ressources humaines, la section locale 491 du SEPB pourra faire une plainte en vertu du paragraphe 3, ci-dessous.
3. Une plainte en vertu de l'article 23.02 sera référée en arbitrage accéléré. Une copie de la plainte sera donnée à la personne ou aux personnes mises en cause et au-à la directeur-trice général-e des Ressources humaines. La plainte décrira les particularités et les circonstances entourant l'incident et le correctif recherché.
4. Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de la plainte, la question sera référée en arbitrage accéléré. Tous les efforts seront faits pour que l'audition soit terminée dans les trente (30) jours, y compris la publication d'une décision, si nécessaire.
5. À sa discrétion, l'arbitre responsable de la procédure accélérée pourra agir comme médiateur pour trouver une solution.
6. Une décision rendue par l'arbitre responsable de la procédure accélérée sera finale et exécutoire. En rendant une décision exécutoire, l'arbitre responsable de la procédure accélérée ne modifiera ou ne changera la convention collective. Par contre en plus de la décision exécutoire, l'arbitre responsable de la procédure accélérée peut faire des recommandations non exécutoires qu'il-elle juge appropriées compte tenu des circonstances.

**ANNEXE « G » - LETTRE D'ENTENTE - POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT
(ARTICLE 23.02) (suite)**

7. Les délais prévus peuvent être prolongés suite à un commun accord entre le SCFP et la section locale 491 du SEPB.
8. Les frais et les dépenses de l'arbitre pour la procédure d'arbitrage accélérée seront partagés à part égale par le SCFP et la section locale 491 du SEPB.

ANNEXE « H » - LETTRE D'ENTENTE - OBJET : VIOLENCE AU TRAVAIL

Il est reconnu que tout employés-es a droit à un lieu de travail sûr et exempt de violence.

Les parties conviennent qu'un comité mixte spécial composé de deux (2) représentants-es de la Composante du SCP au bureau national, de deux (2) représentants-es de la section locale 491 du SEPB, de deux (2) représentants-es du SCP et de trois (3) représentants-es du SCFP convoquera une réunion dans les deux (2) mois de la ratification de la convention collective, pour amorcer le travail d'élaboration d'une politique et de procédures relatives à la violence au travail, à des fins d'approbation par les dirigeants nationaux.

Les parties conviennent en outre que la mise en œuvre de la politique et des procédures doit incomber aux comités mixtes de santé et de sécurité régionaux et locaux et que les rapports de ces comités devront faire partie de l'ordre du jour normal des réunions syndicales-patronales nationales. Ces rapports doivent comprendre le résultat des évaluations des risques de violence au travail, qui doivent être menées annuellement, sauf si des événements particuliers exigent d'autres évaluations des risques, et cette information devra aussi être transmise à tous les autres comités régionaux de santé et de sécurité du SCFP du pays.

Les parties conviennent en outre qu'une fois terminé le mandat des comités mixtes spéciaux, il y aura une réunion annuelle mixte, au niveau national, pour examiner et évaluer les événements et incidents qui auraient pu survenir et la nécessité d'apporter des changements à la politique et aux procédures.

ANNEXE « I » - LETTRE D'ENTENTE - POLITIQUE DE DÉMÉNAGEMENT

(OBJET : ARTICLE 8.12 – FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT)

1. Procédure

Lorsque le Syndicat canadien de la fonction publique assume les frais de déménagement des effets mobiliers ou de toute partie de ces effets, le bureau de la secrétaire-trésorière nationale prendra les mesures nécessaires pour qu'une entreprise de déménagement communique avec la personne employée pour faire une évaluation des coûts et fixer une date de déménagement.

2. Nouvelles et nouveaux employés

- (a) Les nouvelles et nouveaux employés venant des rangs du Syndicat canadien de la fonction publique embauchés pour occuper un poste dans une région autre que la région immédiate où elles et ils résident seront indemnisés à 100% pour les frais de déménagement de base une fois leur période d'essai terminée avec succès.
- (b) Les nouvelles et nouveaux employés venant de l'extérieur du Syndicat canadien de la fonction publique embauchés pour occuper un poste dans une région autre que la région immédiate où elles et ils résident seront indemnisés à 50% pour les frais de déménagement de base une fois leur période d'essai terminée avec succès.

3. Transfert volontaire

- (a) Quand une personne employée permanente fait une demande de transfert volontaire et obtient ce transfert pour occuper un poste dans une autre région, l'Employeur paiera 100% des frais de déménagement de base des effets mobiliers de cette personne.
- (b) Une personne employée qui fait un transfert latéral au cours de la période de deux ans suivant sa nomination devra payer elle-même tous les frais de déménagement. L'Employeur peut renoncer à cette section lorsqu'il est avantageux pour lui de le faire.
- (c) Pour chaque transfert latéral volontaire, les frais accessoires seront remboursés pour un montant maximum de 450,00 \$ sur présentation de pièces justificatives. Cela couvre les frais de remplacement des draperies, rideaux, tapis ou l'équipement qui ne peut être déplacé au moment du transfert. La réclamation de ces dépenses, avec pièces justificatives à l'appui, sera présentée directement au bureau de la secrétaire-trésorière nationale.

ANNEXE « I » - LETTRE D'ENTENTE - POLITIQUE DE DÉMÉNAGEMENT (suite)

(OBJET : ARTICLE 8.12 – FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT)

4. **Transfert obligatoire**

Lorsqu'on demande à une personne employée de déménager à un autre endroit sur une base obligatoire, parce que les opérations l'exigent, cette personne aura droit au plein paiement des frais de déménagement des effets mobiliers. De plus, elle recevra un montant maximum de 600,00 \$ pour couvrir les autres coûts relatifs au déménagement, sur présentation de pièces justificatives. La réclamation de ces dépenses, avec pièces justificatives à l'appui, sera présentée directement au bureau de la secrétaire-trésorière nationale.

5. **Promotion**

Une personne employée promue à un poste supérieur et qui doit déménager à un autre endroit aura droit au plein paiement des frais de déménagement des effets mobiliers. De plus, elle recevra un montant maximum de 600,00 \$ pour couvrir les autres frais relatifs au déménagement, sur présentation de pièces justificatives. La réclamation de ces dépenses, avec pièces justificatives à l'appui, sera présentée directement au bureau de la secrétaire-trésorière nationale.

6. **Déménagement pendant une période d'essai**

Si une personne employée déménage ses effets mobiliers avant d'avoir terminé sa période d'essai, et si elle n'est pas retenue après sa période d'essai, elle aura la responsabilité de déménager ses effets mobiliers à son lieu de résidence, ou ailleurs; elle sera également responsable du premier déménagement en vertu du point 2, ci-dessus.

7. **Perte financière lors de la vente de la résidence**

Si, dans les seuls cas de transfert obligatoire, la personne employée encoure une perte lors de la vente de sa résidence, elle devra présenter la preuve de cette perte à l'Employeur; le Conseil exécutif national examinera alors la question d'indemnisation de la personne employée pour la perte encourue.

ANNEXE « I » - LETTRE D'ENTENTE - POLITIQUE DE DÉMÉNAGEMENT (suite)

(OBJET : ARTICLE 8.12 – FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT)

8. Achat d'une nouvelle résidence

Pour aider une personne employée qui est transférée à trouver une nouvelle résidence, l'Employeur paiera les frais d'un voyage au nouveau lieu de travail pour la personne employée et pour sa conjointe ou son conjoint afin qu'ils puissent chercher une maison.

Le Syndicat canadien de la fonction publique remboursera à cette personne employée qui est transférée les frais d'hébergement, l'allocation journalière normale ainsi que les frais de repas de sa conjointe ou de son conjoint, sur présentation de pièces justificatives, et ce pour une période maximale de cinq (5) jours.

9. Allocation/frais de séjour

Pour aider une personne employée qui demande un transfert volontaire (ou qui est promue) avec les frais d'hébergement et de repas extraordinaires dans son nouveau lieu de résidence pour une période de temps initiale, la politique suivante pour l'allocation et les frais de séjour s'appliquera:

- (a) Pour les trente (30) premiers jours, le remboursement total du coût de la chambre d'hôtel, occupation simple.
- (b) Pour les trente (30) jours qui suivent, le remboursement de 50% du coût de la chambre d'hôtel, occupation simple.
- (c) Pour les trente (30) jours qui suivent, une allocation de séjour de cents dollars (100,00 \$) par semaine sera versée à la personne employée.
- (d) Si la personne employée décide de trouver un mode d'hébergement autre qu'une chambre d'hôtel au cours des 60 premiers jours (par exemple, un appartement ou une entente d'hébergement commercial), la personne employée sera remboursée pour une part du loyer ou des frais d'hébergement proportionnelle pour le reste des 60 jours. Par exemple, si une personne employée occupe un appartement à compter de la 45^e journée, elle sera remboursée pour 50% de la moitié du coût du loyer ou des frais d'hébergement du premier mois.
- (e) Cette allocation de séjour cessera lorsque les effets mobiliers auront été déménagés au nouvel endroit; mais en aucun cas, elle ne s'appliquera pour une période plus longue que celles décrites ci-dessus.

ANNEXE « I » - LETTRE D'ENTENTE - POLITIQUE DE DÉMÉNAGEMENT (suite)

(OBJET : ARTICLE 8.12 – FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT)

- (f) En plus du paiement de la chambre d'hôtel auquel on fait référence à la sous-section a) de cet article, la personne employée aura droit au paiement de l'allocation quotidienne qui s'applique pour les séjours à l'extérieur de la ville.
- (g) En plus du paiement de la chambre d'hôtel auquel on fait référence à la sous-section b) de cet article, la personne employée aura droit au paiement de l'allocation quotidienne qui s'applique pour les personnes résidentes plus un montant supplémentaire de vingt dollars (20,00 \$).
- (h) En plus de l'allocation de séjour auquel on fait référence aux sous-sections c) et d) de cet article, "l'article 21 - dépenses diverses" s'appliquera normalement.

Pour plus de précision, aucune personne employée ne recevra plus de une (1) allocation quotidienne par période de vingt-quatre (24) heures.

Afin de permettre à une personne employée de trouver un logement permanent, il y aura un prolongement de une (1) journée pour chaque journée passée à l'extérieur de la ville (lorsqu'elle a dû se loger à l'hôtel ou lorsqu'elle a passé la nuit avec une personne amie ou parente). Un reçu d'hôtel ou une explication adéquate devra accompagner le relevé des dépenses de la personne employée.

10. **Transfert obligatoire**

Pour aider une personne employée qui répond à un transfert obligatoire à payer les frais d'hébergement et de repas extraordinaires dans son nouveau lieu pour une période de temps initiale, la politique suivante pour l'allocation et les frais de séjour s'appliquera:

- (a) Pour les trente (30) premiers jours, le remboursement total du coût de la chambre d'hôtel, occupation simple.
- (b) Pour les trente (30) jours qui suivent, le remboursement de 50% du coût de la chambre d'hôtel, occupation simple.
- (c) Pour les trente (30) jours qui suivent, une allocation de séjour de cents dollars (100,00 \$) par semaine sera versée à la personne employée.
- (d) Si la personne employée n'a pas trouvé de logement permanent au cours de la période mentionnée en a), b) ou c) ci-dessus, nommément quatre-vingt-dix (90) jours, une allocation de 75,00 \$ par semaine lui sera alors versée. Cette allocation cessera lorsque les effets mobiliers auront été déménagés au nouveau lieu de résidence mais en aucun cas l'allocation ne sera versée pour une période de plus de trois (3) mois.

ANNEXE « I » - LETTRE D'ENTENTE - POLITIQUE DE DÉMÉNAGEMENT (suite)

(OBJET : ARTICLE 8.12 – FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT)

- (e) Si la personne employée décide de trouver un mode d'hébergement autre qu'une chambre d'hôtel au cours des 60 premiers jours (par exemple, un appartement ou une entente d'hébergement commercial), la personne employée sera remboursée pour une part du loyer ou des frais d'hébergement proportionnelle pour le reste des 60 jours. Par exemple, si une personne employée occupe un appartement à compter de la 45^e journée, elle sera remboursée pour 50% de la moitié du coût du loyer ou des frais d'hébergement du premier mois.
- (f) Cette allocation de séjour cessera lorsque les effets mobiliers auront été déménagés au nouveau lieu de résidence; mais en aucun cas, elle ne s'appliquera pour une période plus longue que celles décrites ci-dessus.
- (g) En plus du paiement de la chambre d'hôtel auquel on fait référence à la sous-section a) de cet article, la personne employée aura droit au paiement de l'allocation quotidienne qui s'applique pour les séjours à l'extérieur de la ville.
- (h) En plus du paiement de la chambre d'hôtel auquel on fait référence à la sous-section b) de cet article, la personne employée aura droit au paiement de l'allocation quotidienne qui s'applique pour les personnes résidentes plus un montant supplémentaire de vingt dollars (20,00 \$).
- (i) En plus de l'allocation de séjour auquel on fait référence aux sous-sections c) et d) de cet article, "l'article 21 - dépenses diverses" s'appliquera normalement.

Pour plus de précision, aucune personne employée ne recevra plus de une (1) allocation quotidienne par période de vingt-quatre (24) heures.

Afin de permettre à une personne employée de trouver un logement permanent, il y aura un prolongement d'une (1) journée pour chaque journée passée à l'extérieur de la ville (lorsqu'elle a dû se loger à l'hôtel ou lorsqu'elle a passé la nuit avec une personne amie ou parente). Un reçu d'hôtel ou une explication adéquate devra accompagner le relevé des dépenses de la personne employée.

ANNEXE « I » - LETTRE D'ENTENTE - POLITIQUE DE DÉMÉNAGEMENT (suite)

(OBJET : ARTICLE 8.12 – FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT)

11. Frais de déménagement de base

Les frais de déménagement de base seront les frais réels pour déménager les effets mobiliers, y compris les frais d'emballage et de déballage des effets comme la verrerie, la vaisselle (porcelaine), les lampes et abat-jour, les petits appareils électroménagers, la cuisinière, le réfrigérateur, le congélateur, la laveuse, la sécheuse, les dessus de table en verre, les miroirs, les tableaux et les cadres, les rideaux, divers bibelots et objets cassables, les lits, les commodes, les tables, les conserves maison.

L'Employeur ne sera pas responsable pour les frais d'emballage et de déballage des effets suivants: couvertures, draps, serviettes, oreillers et coussins, jouets et jeux d'enfants, lingerie diverse, vêtements pliés, livres, contenus des armoires de cuisine comme les boîtes de conserve, les céréales, la farine, etc., les bottes et chaussures, les outils de jardinage, les outils d'automobile, etc.

L'Employeur paiera les frais d'assurance adéquate pour les biens transférés.

La personne employée sera également responsable du coût de déménagement des biens de la famille comme la ou les voitures, la ou les embarcations, la ou les roulottes, les aliments congelés, etc.

ANNEXE « J » - LETTRE D'ENTENTE - NORME POUR LES FRAIS ACCESSOIRES DE LA PREMIÈRE JOURNÉE EN DEHORS DE LA VILLE

Ce qui suit est recommandé comme principe directeur lorsqu'une personne présente une demande de remboursement de dépenses sans pièces justificatives pour la première journée en dehors de la ville.

1. Lorsqu'un petit déjeuner serait normalement pris et qu'il n'est pas fourni dans le cadre de l'événement auquel la personne assiste : 20 \$
2. Lorsqu'un déjeuner (repas du midi) serait normalement pris et qu'il n'est pas fourni dans le cadre de l'événement auquel la personne assiste : 28 \$
3. Lorsqu'un dîner (repas du soir) serait normalement pris et qu'il n'est pas fourni dans le cadre de l'événement auquel la personne assiste : 38 \$

ANNEXE « K » - LETTRE D'ENTENTE - UTILISATION DU SURPLUS POUR LES PRESTATIONS DE RACCORDEMENT

Après le financement des améliorations apportées à la pension maximale et aux prestations de raccordement, la première priorité pour les surplus actuariels à long terme, tant présents que futurs, sera de les allouer au profit des participants au régime jusqu'au financement complet de l'indexation au taux de 100 % des augmentations futures anticipées de l'IPC pour la durée de vie des retraités et des participants actifs eut égard à leur service accumulé.

En plus des dispositions indiquées ci-dessus relatives au financement de l'indexation, les parties peuvent s'entendre, dans le cadre des négociations collectives, d'utiliser les surplus disponibles actuels et futurs pour améliorer la prestation de raccordement.

L'amélioration de la prestation de raccordement de base est un objectif conjoint. Ceci peut comprendre la proposition d'une prestation de raccordement jusqu'à concurrence de la prestation de raccordement maximum présentement offerte aux employés-es qui étaient des participants actifs au régime avant le 31 décembre 1997.

ANNEXE « L » - LETTRE D'ENTENTE - PRESTATION DE RACCORDEMENT

Les parties conviennent que les participants-es qui cotisent activement au régime au 31 décembre 1999, qui ne sont pas visés par la prestation de rattachement de 1997 et qui prendront leur retraite entre la date de ratification de la présente convention collective et le 31 décembre 2009 auront droit à un complément de la nouvelle prestation de rattachement jusqu'à concurrence de la prestation de rattachement maximum à laquelle ils auraient autrement droit en vertu de l'ancienne entente sur les prestations de rattachement.

ANNEXE « M » - LETTRE D'ENTENTE - ÉQUITÉ SALARIALE

L'Employeur et le Syndicat conviennent d'appliquer la Loi sur l'équité salariale de l'Ontario.

Les parties conviennent donc de former un comité mixte composé d'un nombre égal de représentants-es des unités syndicales (jusqu'à concurrence d'un (1) représentant-e de chaque unité) et de l'Employeur afin de s'entendre sur un système de comparaison sans égard au sexe.

Les membres du comité ne subiront aucune perte de salaire ou avantages en raison du temps qu'ils-elles dépenseront à travailler dans le cadre de ce comité pendant les heures de travail normales. Lorsqu'applicables, les frais d'hébergement, de déplacement ainsi que les indemnités journalières seront défrayés par l'Employeur, tel que prévu aux conventions collectives.

ANNEXE « N » - LETTRE D'ENTENTE - SOLVABILITÉ DE LA CAISSE DE RETRAITE

Les parties s'entendent que dans l'éventualité où les montants en souffrance de la solvabilité exigent du SCFP de faire des « paiements spéciaux » à la caisse de retraite, nonobstant le fait qu'il peut y avoir un surplus sur la base de la pérennité, ces paiements plus les intérêts au taux acquis de la caisse chaque année, (montant net des dépenses d'investissement) ne doivent pas être utilisés dans le but d'améliorer les prestations de retraite, à moins que les parties y consentent à l'unanimité mais devront plutôt être retournés au SCFP sous la forme de contributions réduites, quand les montants en souffrance ont été éliminés. Cela ne sera pas considéré comme la prise volontaire d'un congé de contribution selon l'annexe « R ».

ANNEXE « O » - LETTRE D'ENTENTE - QUESTIONS LIÉES À LA RÉINTÉGRATION AU TRAVAIL ET AUX PRESTATIONS D'ILD

Les parties conviennent qu'un comité mixte spécial, formé d'un-e (1) représentant-e de la Composante du SCP au bureau national, d'un-e (1) représentant-e de la section locale 491 du SEPB, d'un-e (1) représentant-e du SCP et de trois (3) représentants-es du SCFP, examinera et présentera des recommandations relatives à la réintégration au travail et aux prestations d'ILD, incluant les suivantes :

- Compléter et soumission des demandes de prestation d'ILD;
- La réduction ou la cessation des prestations;
- Les programmes d'intervention précoce;
- Les avances d'indemnités d'ILD, incluant la récupération des avances d'indemnités lorsque les demandes de prestations d'ILD ne sont pas approuvées;
- Des méthodes de rechange pour aborder les questions d'impôts sur le revenu liées soit à l'approbation des prestations d'ILD de la Great West, soit au recouvrement des avances de prestations d'ILD; et
- Les mesures d'accommodement au travail et de réintégration au travail.

ANNEXE « P » - LETTRE D'ENTENTE - OBJET : UTILISATION DES ORDINATEURS ET DU COURRIER ÉLECTRONIQUE

Les questions relatives à l'utilisation des ordinateurs et du courrier électronique par les membres de la section locale 491 du SEPB feront l'objet de discussions aux réunions syndicales-patronales.

ANNEXE « Q » - LETTRE D'ENTENTE - PROGRAMME DE RÉINTÉGRATION AU TRAVAIL

Le SCFP et la section locale 491 du SEPB sont tous deux engagés à faciliter la réintégration au travail des employés-es qui ont été absents temporairement pour cause d'invalidité ou de maladie. Par conséquent, l'Employeur et le Syndicat mettront en œuvre un programme de réintégration au travail pour aider les employé-es malades ou invalides à revenir au travail à partir de leurs besoins de réintégration. Il est entendu que la réintégration au travail ne dépassera pas normalement deux (2) mois.

Sur demande faite par un employé-e pour revenir au travail à un poste dont les tâches auront été modifiées, tel que recommandé en détail par l'information fournie par son médecin personnel ou son conseiller personnel quant à la restriction ou aux restrictions, un représentant-e du syndicat, la directrice ou le directeur de l'employé-e (ou la personne désignée), un représentant-e de l'Employeur et l'employé-e qui revient au travail se réuniront dans les dix (10) jours pour examiner les besoins de réintégration de l'employé-e. Ceux-ci peuvent inclure une orientation sur les changements apportés au travail, la formation sur tout changement apporté au travail pendant l'absence de l'employé-e ainsi qu'un retour progressif aux tâches à temps complet.

ANNEXE « R » - LETTRE D'ENTENTE - SURPLUS DU RÉGIME DE RETRAITE ET FIDUCIAIRES DU SEC DU RÉGIME

1. Nonobstant la reconnaissance volontaire du SEC dans les conventions collectives du SCP, de la Composante du SCP au bureau national et de la section locale 491 du SEPB, les parties conviennent que cela ne signifie pas comme tel une reconnaissance du SEC comme successeur de la Composante du SCP au bureau national aux fins de l'Entente de fiducie.
2. L'Employeur accepte de ne pas se prévaloir volontairement d'une exonération du paiement des contributions au Régime de retraite.

ANNEXE « S » - LETTRE D'ENTENTE - PENSION MAXIMALE DE L'ARC

Augmentation de l'actuelle pension maximale à vie jusqu'au maximum de l'Agence du Revenu du Canada (ARC) pour tout service passé et futur, à compter du 1^{er} janvier 2006.

ANNEXE « T » - LETTRE D'ENTENTE - APPLICATION DE L'ARTICLE 19.04

Les parties conviennent de ce qui suit aux fins de clarifier l'administration de l'article 19.04, tel que modifié dans le Mémoire d'entente signé par les parties le 25 septembre 2003.

Le régime de retraite comprendra une prestation de raccordement permanente équivalente au maximum permissible par la loi pour tous les employés-es qui étaient membres actifs participant au régime de retraite au 31 décembre 1997. Les parties conviennent que seul le service au SCFP sera considéré pour déterminer l'admissibilité à la prestation de raccordement individuelle, pour les employés-es admissibles qui étaient membres actifs participant au régime après le 3 décembre 1996.

Pour les employés-es qui étaient membres actifs au régime de retraite au 3 décembre 1996 ou avant, tout le service ouvrant droit à pension, incluant le service ouvrant droit à pension du SCFP et le service ouvrant droit à pension transféré dans le régime de retraite du SCFP, continuera d'être considéré pour déterminer l'admissibilité des employés-es à la prestation de raccordement individuelle.

ANNEXE « U » - LETTRE D'ENTENTE - OBJET : EMPLOYÉS-ES TEMPORAIRES / POSTES TEMPORAIRES

Les parties conviennent d'établir un comité spécial composé de deux (2) représentants-es de la Section locale 491 du SEPB et de deux (2) représentants-es du SCFP, pour revoir tous les postes temporaires actuels qui ont continué pendant une période de dix-huit (18) mois ou plus, et toutes les vacances temporaires actuelles qui ont continué pendant une période de 24 mois ou plus, et pour faire des recommandations conjointes au SCFP sur la meilleure façon de régler ces situations qui pourraient inclure, entre un certain nombre de solutions possibles, l'affichage de certains de ces postes temporaires et/ou vacances temporaires sur une base permanente.

Il est de plus convenu que ce comité spécial devrait se rencontrer et compléter ses recommandations pas plus tard que 90 jours suivant la ratification de cette entente. Les membres de ce comité ne subiront aucune perte de salaire pendant qu'elles ou ils s'acquittent de leurs fonctions. De plus, l'Employeur assumera tous les coûts reliés au fonctionnement de ce comité.

ANNEXE « V » - LETTRE D'ENTENTE - OBJET : COMITÉ DE RECLASSIFICATION

Les parties conviennent que pour aider le Comité de reclassification à assumer ses responsabilités en vertu de l'article 8.06 de la convention collective, il est nécessaire que les membres du comité aient accès aux affichages et descriptions des postes qui reflètent les tâches, les responsabilités et les qualifications actuelles des postes/classifications dont on fait référence à l'Annexe « A » de la convention collective.

Par conséquent, les parties conviennent également qu'un comité spécial mixte composé de deux (2) représentants-es de la section locale 491 du SEPB et de deux (2) représentants-es du SCFP doit être établi; ce comité fonctionnera avec les ressources professionnelles appropriées et le SCFP sera responsable de les engager et les deux parties seront d'accord; le comité sera responsable de revoir et, lorsque nécessaire, de préparer des affichages ou des descriptions de postes révisés qui reflètent les tâches, les responsabilités et les qualifications actuelles des différents postes/classifications occupés présentement par les personnes employées partout au Canada qui sont membres de l'unité de négociation, y inclus mais non limité aux postes de commis-dactylo et de secrétaire.

Le comité doit être établi et doit commencer à se réunir le plus rapidement possible en 2010, mais au plus tard le 31 mars 2010. Le comité, en collaboration avec les ressources professionnelles engagées pour aider ce comité, s'engagera à compléter ce travail d'ici le 30 juin 2013. Les membres de ce comité ne subiront aucune perte de salaire pendant qu'elles ou ils s'acquittent de leurs fonctions. De plus, l'Employeur assumera tous les coûts reliés au fonctionnement de ce comité.

ANNEXE « W » - LETTRE D'ENTENTE – EMPLOYÉS-ES TEMPORAIRES

Une personne employée temporaire à long terme comptant plus de 24 mois ou 2 ans d'emploi continu sera retenue plutôt que les personnes employées temporaires à court terme dans la même classification ou dans une classification inférieure travaillant au même endroit, à condition que cette personne puisse effectuer le travail de manière adéquate.

**ANNEXE « X » - LETTRE D'ENTENTE -
ARTICLE 19.06 – INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE**

**DEMANDE DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE
POUR MALADIE DE L'ASSURANCE-EMPLOI (AE)**

La présente est pour confirmer que j'ai soumis une demande pour des prestations d'invalidité de longue durée.

Elle confirmera également que j'ai soumis une demande pour des prestations de maladie de l'AE, ce qui a été approuvé conformément à ce qui est joint.

Par les présentes, je demande un accès à des prestations supplémentaires de chômage pour maladie de l'AE en vertu du paragraphe 19.06.

En signant ce formulaire, je m'engage à respecter les conditions suivantes :

- Lors de l'approbation de ma demande, j'autorise la GWL à rembourser au SCFP le montant total des prestations du régime supplémentaire que j'ai reçues du SCFP.

NOM (en caractères d'imprimerie) : _____

SIGNATURE : _____ DATE : _____

TÉMOIN : _____

Remarque : si ce formulaire n'est pas reçu, les paiements du régime supplémentaire ne seront pas versés.

ANNEXE « Y » - LETTRE D'ENTENTE - PROPOSITION SUR LES PENSIONS

1. À compter du 1^{er} janvier 2012, le SCFP et les membres du régime de retraite augmenteront leurs contributions au régime de 1,2 % des gains ouvrant droit à pension. Ajuster la prestation d'ILD de 1,2 %.
2. Le SEPB appuiera une demande et des arrangements pour exclure ou exempter le régime de retraite des exigences de capitalisation de la solvabilité.
3. Les parties acceptent de demander, par le biais des coprésidences du CFM, que le CFM fournisse toutes les ressources financières nécessaires pour que les constituants préparent et traitent une demande d'exemption de la solvabilité.
4. Si les parties réussissent à obtenir une exclusion ou une exemption des exigences de capitalisation de la solvabilité, le texte du régime de retraite sera modifié pour reconnaître l'indexation, payable au 1^{er} janvier 2012, du pourcentage de l'augmentation de l'IPC de l'année précédente, où le % tel que déterminé par le biais de calculs effectués par l'actuaire du RRES pour le Conseil de fiducie mixte (CFM), et si approuvé par le CFM comme étant durable pour la durée de vie future de tous les retraités-es actuels et des membres actifs du régime en ce qui a trait à leur service accumulé basé sur le solde du surplus actuariel après le financement des coûts liés aux prestations de retraite actuelles du régime.
5. Les parties acceptent de se rencontrer, avec l'aide professionnelle appropriée, afin de discuter des changements possibles à la conception du régime de retraite liés à l'indexation.
6. En cas de liquidation du régime, les prestations de retraite seraient assujetties à la position de capitalisation du régime. De plus, le SCFP accepte de suppléer l'insuffisance d'actif des prestations de retraite à partir d'actifs en dehors du RRES, jusqu'à ce qui est permis par toutes les lois pertinentes.
7. Les dispositions suivantes de l'entente de principe de mars 2007 seront renouvelées; cependant, à des fins de clarté, elles prendront fin sur réception de la confirmation de l'exemption de la solvabilité de la Commission des services financiers de l'Ontario (CSFO) :

Financement du régime de retraite et évaluations actuarielles

Les parties conviennent que le financement adéquat du régime est dans l'intérêt de tous les participants au régime et des parties.

ANNEXE « Y » - LETTRE D'ENTENTE - PROPOSITION SUR LES PENSIONS (suite)

Les parties conviennent de surveiller l'état du financement du régime et, au besoin, de recommander des changements dans les hypothèses actuarielles; si le régime n'est pas correctement financé, les parties se réuniront pour négocier une solution aux problèmes de financement, qui incluront les suivantes : l'application de l'Annexe « N »; une hausse des cotisations de l'Employeur et des employés-es; l'ajustement des prestations, excluant la pension à vie. L'une ou plusieurs des solutions qui précèdent seront mise en œuvre pour assurer le financement adéquat du régime.

8. Un montant forfaitaire unique sera versé en 2014 et 2015 à même le surplus du Régime de retraite du SCFP, pour fournir une rente annuelle minimum du Régime de retraite du SCFP de 15 000 \$ aux personnes retraitées dont les prestations du Régime de retraite du SCFP sont inférieures à 15 000 \$. Nonobstant ce qui précède, ces paiements seront versés seulement aux personnes retraitées qui ont reçu un montant forfaitaire similaire en 1999.

DÉFICIT DE SOLVABILITÉ

Le SCFP, le SCP et la section locale 491 du SEPB se rencontreront, au besoin, durant la période d'opération de cette entente, avec des conseillers légaux et actuaires au besoin, pour identifier des approches potentielles afin de mitiger ou éliminer les problèmes liés aux besoins de financement de la solvabilité du RRES et afin de restaurer l'indexation de la rente.

Le Conseil de fiducie mixte du RRES devra demander à son actuaire et à son conseiller juridique, au besoin, de participer à ce processus.

Chaque partie est responsable de ses coûts reliés à ce processus, sauf si le Conseil de fiducie mixte convient que certains ou tous les coûts doivent être payés par la caisse de retraite du RRES.