



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

ET

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

GROUPE DE L'ADMINISTRATION ET DU SOUTIEN

**DATE D'EXPIRATION
LE 31 AOÛT 2014**

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – OBJET DE LA CONVENTION	1
**ARTICLE 2 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS	1
ARTICLE 3 – CHAMP D'APPLICATION	3
ARTICLE 4 – PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE	4
ARTICLE 5 – RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION	4
ARTICLE 6 – RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	4
ARTICLE 7 – REPRÉSENTANTS ET REPRÉSENTANTES DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS.....	4
ARTICLE 8 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE.....	5
ARTICLE 9 – PRÉCOMPTE DES COTISATIONS	5
ARTICLE 10 – INFORMATION.....	6
ARTICLE 11 – ESPACE SUR TABLEAUX D’AFFICHAGE ET AUTRES INSTALLATIONS.....	6
ARTICLE 12 – CONGÉ POUR LES AFFAIRES PATRONALES-SYNDICALES	7
ARTICLE 13 – ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION.....	9
ARTICLE 14 – EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES TRAVAILLANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS D’AUTRES EMPLOYEURS.....	9
ARTICLE 15 – RESTRICTIONS CONCERNANT L’EMPLOI À L’EXTÉRIEUR.....	10

ARTICLE 16 – CONGÉS – GÉNÉRALITÉS	10
**ARTICLE 17 – CONGÉS ANNUELS.....	11
ARTICLE 18 – JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS	14
**ARTICLE 19 – AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	16
**ARTICLE 20 – CONGÉ DE MALADIE.....	28
**ARTICLE 21 – CONGÉ-ÉDUCATION ET CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE	30
**ARTICLE 22 – INDEMNITÉ DE DÉPART	32
ARTICLE 23 – DURÉE DU TRAVAIL	35
ARTICLE 24 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES	36
ARTICLE 25 – ADMINISTRATION DE LA PAYE	39
ARTICLE 26 – PRIME DE POSTE	41
ARTICLE 27 – DÉPLACEMENT	41
ARTICLE 28 – EXPOSÉ DE FONCTIONS.....	42
ARTICLE 29 – PÉRIODE DE PROBATION, APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉE OU EMPLOYÉ.....	42
ARTICLE 30 – SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES.....	43
ARTICLE 31 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	43
**ARTICLE 32 – HARCÈLEMENT.....	47
ARTICLE 33 – SANTÉ ET SÉCURITÉ	47

ARTICLE 34 – RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE ET DE BIEN-ÊTRE	48
ARTICLE 35 – SÉCURITÉ D'EMPLOI	48
ARTICLE 36 – CONSULTATION MIXTE	48
ARTICLE 37 – PRIME AU BILINGUISME	48
ARTICLE 38 – UTILISATION DE TAXIS	49
ARTICLE 39 – MODIFICATION DE LA CONVENTION	49
**ARTICLE 40 – DURÉE DE LA CONVENTION	49
**ANNEXE A - TAUX DE RÉMUNÉRATION	50
ANNEXE B – PROTOCOLE D'ENTENTE	51

L'astérisque (*) indique la décision arbitrale

Les astérisques (**) indiquent des modifications par rapport à la convention précédente

ARTICLE 1 – OBJET DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour objet de maintenir des rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'employeur, les employées et employés et l'Alliance, d'établir certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des employées et employés assujettis à la présente convention, et l'employeur continue de prévoir toute mesure raisonnable concernant la sécurité et l'hygiène professionnelles des employées et employés.
- 1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité de la Bibliothèque du Parlement et de favoriser le bien-être de ses employés et employées ainsi que l'accroissement de leur efficacité afin que les parlementaires et le grand public soient servis convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont déterminées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports de travail efficaces à tous les niveaux de la Bibliothèque du Parlement auxquels appartiennent les membres de l'unité de négociation.

**ARTICLE 2 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

- **2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :
- a) « **Alliance** » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada, le Syndicat des employées et employés nationaux de l'Alliance de la Fonction publique du Canada et la section locale 70407 de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.
- b) « **Unité de négociation** » désigne les employées et employés de l'employeur faisant partie du groupe tel que décrit dans le certificat émis par la Commission des relations de travail dans la Fonction publique le 18 juin 1987.
- c) « **Conjoint de fait** » désigne la personne qui vit avec la personne en cause dans une relation conjugale depuis au moins un (1) an.
- d) « **Congé compensateur** » désigne les congés payés accordés en remplacement d'une rémunération en espèces à l'égard des heures supplémentaires. La durée de ce congé correspond au nombre d'heures supplémentaires multiplié par le taux des heures supplémentaires approprié. Le taux de rémunération à verser à un employé ou à une employée au cours de ces congés doit être fonction de son taux de rémunération horaire calculé selon la classification qu'indique son certificat de nomination le jour précédant immédiatement le congé.
- e) « **Élément** » désigne le Syndicat des employées et employés nationaux de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.
- f) « **Emploi continu** » inclut emploi continu et autre emploi avec bris de service de moins de trois (3) mois :
- (i) à la Bibliothèque du Parlement;
 - (ii) au bureau d'un Parlementaire;
 - (iii) au Sénat;
 - (iv) à la Chambre des communes;

et

(v) dans les ministères et secteurs de la Fonction publique décrits à l'Annexe A du Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique établi en vertu de l'article 7 de la *Loi sur l'administration financière*.

g) « **Taux de rémunération journalier** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé ou d'une employée divisé par cinq (5).

h) « **Tarif double** » signifie deux (2) fois le taux de rémunération horaire de l'employé ou employée.

i) « **Jour de repos** » désigne, par rapport à un employé ou à une employée à temps plein, un jour autre qu'un jour férié où l'employé ou l'employée n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il ou qu'elle est en congé ou qu'il ou qu'elle est absent ou absente de son poste sans permission. Si l'horaire de l'employé ou de l'employée est organisé de manière qu'aucune heure de travail n'est prévue pendant une journée ou plus d'une journée au cours de la semaine de travail (du lundi au vendredi), aucune de ces journées n'est considérée être un jour de repos aux fins de la présente convention.

j) « **Employé ou employée** » désigne une personne telle que l'entend la *Loi sur les relations de travail au Parlement* et qui fait partie de l'unité de négociation.

k) « **Employeur** » désigne la Bibliothèque du Parlement, représentée par le bibliothécaire parlementaire agissant au nom des deux Chambres du Parlement, sous réserve de la *Loi sur la Bibliothèque du Parlement*, et comprend toute personne autorisée à exercer les pouvoirs de la Bibliothèque du Parlement.

l) « **Jour férié** » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention.

m) « **Taux de rémunération horaire** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employée ou employé à plein temps, divisé par trente-six et quart (36¼) [en vigueur à compter du 1^{er} novembre 1999, « divisé par trente-cinq (35) »].

n) « **Mise en disponibilité** » désigne la cessation d'emploi de l'employé ou employée en raison d'un manque de travail ou parce qu'une fonction cesse d'exister.

o) « **Congé** » désigne l'absence autorisée du travail d'une employée ou d'un employé pendant ses heures de travail normales ou régulières.

p) « **Cotisations syndicales** » désigne les cotisations établies en application des Statuts de l'Alliance à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à celle-ci, à l'exclusion des droits d'adhésion, des primes d'assurance et des cotisations spéciales.

q) « **Époux** » sera interprété, s'il y a lieu, comme comprenant le « conjoint de fait ».

r) « **Probation » désigne une période de douze (12) mois commençant à la date de nomination de l'employé ou employée à la Bibliothèque du Parlement.

s) « **Tarif et demi** » signifie une fois et demie (1½) le taux de rémunération horaire.

t) « **Taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération par an de l'employée ou employé divisé par 52,176.

2.02

Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employées, si elles sont définies dans la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, ont le même sens qui leur est donné dans cette *Loi*, et si elles sont définies dans la *Loi d'interprétation* et non pas dans la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi d'interprétation*.

ARTICLE 3 – CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Alliance, aux employées et employés et à l'employeur.
- 3.02 Les textes anglais et français de la présente convention sont tous deux des textes officiels.
- 3.03 Dans l'interprétation de la présente convention, les pronoms féminins, masculins, singuliers et pluriels employés sont interchangeables, sauf si le contexte s'y oppose clairement.
- 3.04 Les employés et employées dont la durée normale de travail à l'horaire est inférieure à la durée hebdomadaire normale de travail d'un employé ou une employée à plein temps ont droit aux avantages prévus dans la présente convention dans la proportion qu'il y a entre leur durée de travail hebdomadaire et la durée normale de travail hebdomadaire des employés et employées à plein temps, sauf que :
- a) Ces employés ou employées sont rémunérés au taux de rémunération horaire pour toutes les heures travaillées jusqu'à concurrence des heures de travail hebdomadaires normales des employés ou employées à temps plein. Les employés ou employées sont rémunérés au tarif des heures supplémentaires défini à l'article 24.03 pour tout travail exécuté en excédent des heures de travail normales quotidiennes ou hebdomadaires. (Aux fins de cette clause, les heures de travail quotidiennes normales sont de sept (7) heures et les heures de travail hebdomadaires normales de trente-cinq (35) heures.)
 - b) Ces employées ou employés ne bénéficient d'un congé :
 - (i) que si elle ou il déplace un autre congé prescrit dans la présente convention;
 - ou
 - (ii) que durant les périodes pendant lesquelles elles ou ils sont censés travailler.
 - c) Les dispositions de la présente convention relatives aux jours de repos ne s'appliquent que dans les semaines où ces employés et employées ont travaillé cinq (5) jours et au moins les heures de travail hebdomadaires normales des employés et employées à temps plein.
 - d) L'employée ou employé à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés mais reçoit plutôt une prime de quatre virgule six pour cent (4,6 p. 100) pour toutes les heures normales effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel.
 - e) Lorsque l'employée ou employé à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employées ou employés à plein temps à la clause 18.01 de la présente convention, elle ou il est rémunéré au taux applicable versé à une employée ou un employé à temps plein pour toutes les heures effectuées pendant le jour férié.
 - f) Nonobstant les dispositions de l'article 22 (Indemnité de départ), dans le cas d'un employé ou d'une employée dont la période d'emploi continu comprend des périodes d'emploi continu à temps plein et à temps partiel, le nombre d'années complètes d'emploi continu à temps partiel est, aux fins de l'indemnité de départ, réduit en proportion du rapport entre les heures de travail hebdomadaires à temps partiel et les heures de travail hebdomadaires normales prévues des employés ou employées à temps plein. Si, à la date de cessation d'emploi, une telle employée ou un tel employé travaillait à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire aux fins de l'indemnité de départ est égal à son dernier taux de rémunération hebdomadaire rajusté au taux hebdomadaire à plein temps.

ARTICLE 4 – PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE

- 4.01 Advenant qu'une loi quelconque du Parlement s'appliquant aux employées et employés de la Bibliothèque du Parlement assujettis à la présente convention, rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de la convention demeureront en vigueur pendant la durée de la convention.
- 4.02 Dans les circonstances exposées en 4.01, l'une ou l'autre partie peut, sur préavis donné à l'autre, rouvrir la convention dans le but de la rendre totalement conforme à la nouvelle loi. Tout conflit qui en découlerait est renvoyé à l'arbitrage conformément aux dispositions de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.

ARTICLE 5 – RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION

- 5.01 Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction dans la Bibliothèque du Parlement.

ARTICLE 6 – RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 6.01 L'employeur reconnaît l'Alliance comme agent de négociation unique de tous les employées et employés décrits dans le certificat délivré à l'Alliance de la Fonction publique du Canada par la Commission des relations de travail dans la Fonction publique à l'égard des employées et employés qui font partie du Groupe de l'administration et du soutien de la Bibliothèque du Parlement.

ARTICLE 7 – REPRÉSENTANTS ET REPRÉSENTANTES DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS

- 7.01 L'employeur reconnaît à l'Alliance le droit de nommer des représentants et des représentantes.
- 7.02 L'Alliance détermine l'aire de compétence de chaque représentante et chaque représentant en tenant compte de l'organigramme du service, de la répartition des employés et employées dans les lieux de travail et de la structure administrative.
- 7.03 L'Alliance communique par écrit à l'employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants et de ses représentantes.
- 7.04 Le représentant ou la représentante obtient l'autorisation de sa supérieure ou de son supérieur immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employés et employées, soit pour rencontrer la direction afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation n'est pas refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, la représentante ou le représentant signale son retour à sa supérieure ou son supérieur avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.
- 7.05 L'employeur fournit une liste des représentants et représentantes des employés ou des employées à tous les nouveaux membres.

ARTICLE 8 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

- 8.01 Dans le présent article, l'expression « changement technologique » signifie :
- a) la mise en place par l'employeur d'équipement ou de matériel, y compris, sans s'y limiter, les logiciels informatiques, d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;
- et
- b) un changement dans les activités de l'employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel.
- 8.02 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux du changement technologique. En conséquence, elles encourageront et favoriseront le changement technologique dans les activités de l'employeur. Lorsqu'il faut effectuer un changement technologique, l'employeur fera tout effort raisonnable pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employés.
- 8.03 L'employeur convient de donner à l'Alliance un préavis aussi long que possible, mais d'au moins deux (2) mois, advenant tout changement technologique important apporté à l'équipement qui pourrait modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employés. L'employeur convient également de consulter l'Alliance dans le but de résoudre les problèmes qui pourraient découler d'un tel changement.
- 8.04 Lorsque, à la suite d'un changement technologique, l'employeur décide qu'un employé doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'employeur fournira sans frais à l'employé la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

ARTICLE 9 – PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

- 9.01 Sous réserve des dispositions du présent article et à titre de condition d'emploi, l'employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les employés et employées de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles. Si la rémunération de l'employée ou employé pour un mois donné n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité du présent article, l'employeur n'est pas obligé d'opérer des retenues sur les payes ultérieures.
- 9.02 L'Alliance informe l'employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque employé ou employée.
- 9.03 Aux fins de l'application de la clause 9.01, les retenues sur la rémunération de chaque employée ou employé, à l'égard de chaque mois civil, se font à partir du premier mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.
- 9.04 Nulle association d'employés et employées, au sens où l'entend l'article 3 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, sauf l'Alliance, n'est autorisée à faire déduire par l'employeur des cotisations syndicales ou d'autres retenues sur la paye des employés et employées de l'unité de négociation.
- 9.05 Les montants déduits conformément à la clause 9.01 sont versés par chèque au contrôleur de l'Alliance au cours du mois qui suit celui où les déductions ont été effectuées et sont accompagnés de détails identifiant chaque employée et employé et les retenues faites en son nom.
- 9.06 L'employeur convient d'effectuer des retenues destinées à d'autres fins sur présentation de documents appropriés. L'employeur n'impose pas de frais à l'Alliance pour rendre ce service.
- 9.07 L'Alliance convient de tenir l'employeur indemne et à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf en cas de réclamation ou de responsabilité découlant

d'une erreur de la part de l'employeur, le montant de l'indemnisation se limitant alors à l'erreur commise.

- 9.08 N'est pas assujéti au présent article l'employé ou employée qui convainc l'employeur, par une déclaration faite sous serment, qu'il ou qu'elle est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employés et employées, et qu'il ou qu'elle versera à un organisme de charité des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration de l'employé ou employée soit contresignée par une représentante ou un représentant officiel de l'organisme religieux en question.

ARTICLE 10 – INFORMATION

- 10.01 L'employeur convient de transmettre à l'Alliance, à chaque trimestre, une liste de tous les employées et employés de l'unité de négociation. Cette liste doit indiquer le nom, le lieu de travail et la classification de l'employé et employée et doit être fournie dans le mois qui suit la fin de chaque trimestre. L'employeur convient d'ajouter dès que possible sur ladite liste la date de nomination des nouveaux employées ou employés.
- 10.02 L'employeur convient de remettre à chaque employé et employée un exemplaire de la convention collective et de toute modification apportée, sous forme électronique, ce qu'il fera au plus tard un (1) mois après la signature de la convention collective. L'employeur veillera également à ce que des copies officielles de la convention collective soient imprimées et offertes dans les collections de la Bibliothèque.
- 10.03 Lorsque des employées et employés deviennent membres de l'unité de négociation ou quittent cette unité, l'employeur prévient l'Alliance dans les dix (10) jours ouvrables subséquents.
- 10.04 Sur demande écrite de l'employé ou employée, l'employeur fournira à un moment convenu par l'employeur et pare l'employé ou employée, les politiques ou directives qui ont des conséquences directes sur les conditions d'emploi de l'employé ou employée.

ARTICLE 11 – ESPACE SUR TABLEAUX D’AFFICHAGE ET AUTRES INSTALLATIONS

- 11.01 Un accès raisonnable sera mis à la disposition de l'Alliance pour l'affichage d'avis officiels, et ce, dans les endroits destinés à la diffusion de l'information qui sont disponibles à la Bibliothèque du Parlement. Préalablement à l'affichage d'avis ou de tous autres documents, l'Alliance devra recevoir l'approbation de l'employeur sauf pour les documents traitants des affaires de l'Alliance et des activités sociales et récréatives. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable. L'employeur se réserve le droit de refuser l'affichage de toutes informations qu'il considère contraire à ses intérêts ou à celui d'un de ses représentants ou représentantes.
- 11.02 L'employeur mettra à la disposition de l'Alliance des endroits précis pour y placer des quantités raisonnables de documents de l'Alliance.

ARTICLE 12 – CONGÉ POUR LES AFFAIRES PATRONALES-SYNDICALES

12.01 Les audiences de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique :

a) Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) selon lesquelles l'employeur n'a pas appliqué ou respecté les dispositions de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*,

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé pour le temps consacré à comparaître devant la CRTFP :

(i) à l'employé ou à l'employée qui dépose une plainte en son propre nom;

et

(ii) à l'employé ou à l'employée qui intervient au nom d'un employé ou d'une employée ou de l'Alliance qui dépose une plainte.

b) Demandes d'accréditation, comparutions et interventions concernant les demandes d'accréditation,

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé pour le temps consacré à comparaître devant la CRTFP :

(i) à l'employée ou employé qui représente l'Alliance au sujet d'une demande d'accréditation ou d'une intervention;

et

(ii) à l'employé ou employée qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.

c) Une employée ou un employé cité comme témoin dans 12.01a) et b) ci-dessus,

(i) l'employeur accorde un congé payé à l'employé ou employée cité comme témoin par la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, pour le temps passé devant la Commission;

(ii) lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à l'employée ou employé cité comme témoin par une autre employée ou un autre employé ou par l'Alliance, pour le temps passé devant la CRTFP.

12.02 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles :

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés et employées pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

12.03 Séances de négociations contractuelles :

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

- 12.04 Séances d'une commission d'arbitrage :
- a) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employés et employées qui représentent l'Alliance devant une commission d'arbitrage, pour le temps passé devant la commission d'arbitrage.
- b) L'employeur accorde un congé payé à l'employée ou employé cité comme témoin par une commission d'arbitrage et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'employée ou employé cité comme témoin par l'Alliance, pour le temps passé devant la commission d'arbitrage.
- 12.05 Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs :
- a) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde du temps libre payé à l'employée ou employée afin d'obtenir un rendez-vous avec l'employeur.
- b) Lorsque l'employée ou employé désire représenter, lors d'une réunion avec l'employeur, une employée ou un employé qui a présenté un grief, l'employeur fixe la date et l'heure de la réunion en tenant compte des nécessités du service et accorde du temps libre payé au représentant ou à la représentante, pour la durée du temps à la réunion.
- c) Lorsqu'une employée ou un employé ou un groupe d'employées ou employés ont demandé d'être représentés par l'Alliance ou qu'une employée ou un employé est obligé de l'être pour présenter un grief et qu'une employée ou un employé mandaté par l'Alliance désire discuter du grief ou d'un groupe de griefs similaires avec une employée ou un employé, l'employée ou employé et leur représentante ou représentant bénéficient, lorsque les nécessités du service le permettent, d'une période raisonnable de congé payé à cette fin.
- 12.06 Arbitrage des griefs :
- Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé pour le temps passé à une audience d'arbitrage à l'employée ou employé qui est,
- a) partie à l'arbitrage;
- ou
- b) le représentant ou la représentante d'une employée ou d'un employé qui s'est constitué partie à l'arbitrage;
- ou
- c) un témoin convoqué par une employée ou un employé ou par l'Alliance qui s'est constitué partie.
- 12.07 Réunions entre l'Alliance et la direction non prévues dans le présent article :
- Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde du temps libre payé à un nombre raisonnable d'employés ou employées qui participent à une réunion avec la direction au nom de l'Alliance.
- 12.08 Réunions entre les employées ou employés et l'Alliance afin de régler des affaires de l'Alliance non prévues dans le présent article :
- Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde du temps libre non payé à un nombre raisonnable d'employés ou employées qui participent à la réunion.

- 12.09 Réunions du Conseil d'administration de l'Alliance et congrès :
- Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employées ou employés pour leur permettre d'assister aux réunions du Conseil d'administration de l'Alliance, aux congrès de l'Alliance ainsi qu'à ceux du Congrès du Travail du Canada et des fédérations provinciales du travail.
- 12.10 Cours de formation des représentants et des représentantes :
- Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux employées ou employés qui exercent l'autorité d'un représentant ou d'une représentante au nom de l'Alliance pour suivre un cours de formation se rattachant aux fonctions d'un représentant ou d'une représentante.
- 12.11 Emploi à l'Alliance :
- Si les nécessités du service le permettent, l'employeur peut accorder aux employées ou employés élus à un poste à temps plein ou nommés à un poste d'une durée déterminée à l'Alliance un congé non payé, sous réserve des conditions qu'il aura établies avant d'accorder de tels congés.
- 12.12 Rémunération supplémentaire :
- Les employés ou employées ne reçoivent ni rémunération pour heures supplémentaires ni aucune autre forme de rémunération spéciale à l'égard des heures qu'ils consacrent aux affaires de l'Alliance, en dehors des heures normales de travail.
- 12.13 Représentants et représentantes des employés et des employées :
- Le représentant ou la représentante obtient l'autorisation de son supérieur immédiat ou de sa supérieure immédiate avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employés ou employées, soit pour rencontrer la direction afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation n'est pas refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, le représentant ou la représentante signale son retour à son supérieur ou sa supérieure avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.

ARTICLE 13 – ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

- 13.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire d'exercé ou d'appliqué à l'égard de l'employé ou de l'employée du fait de son âge, de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son origine nationale ou ethnique, de sa confession religieuse, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état matrimonial, de sa situation de famille, de son invalidité mentale ou physique, de sa condamnation pour laquelle un pardon a été accordé ou encore de son adhésion à l'Alliance ou de son activité dans celle-ci.

ARTICLE 14 – EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES TRAVAILLANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'AUTRES EMPLOYEURS

- 14.01 Les employées et employés qui se voient empêchés d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out ou manifestation dans l'établissement d'un autre employeur, signalent la chose à l'employeur, et celui-ci fera tous les efforts raisonnables voulus pour fournir ailleurs à ces employées et employés un travail qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels elles et ils auraient normalement droit.

ARTICLE 15 – RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR

- 15.01 Sauf s'il s'agit d'un domaine désigné par l'employeur comme pouvant présenter un risque de conflit d'intérêts, les employés ne se voient pas empêchés d'exercer un autre emploi hors des heures au cours desquelles ils sont tenus de travailler pour l'employeur. La décision de l'employeur peut faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 16 – CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

- 16.01 L'employée ou employé a le droit, par le biais du système électronique de compilation des congés, d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels, de congés de maladie, de congés compensatoires et de congés pour obligations familiales.
- 16.02 Sauf indication contraire, les employés accumulent les crédits de congé sur une base horaire.
- 16.03 L'employée ou employé conserve le nombre de jours de congés payés acquis mais non utilisés portés à son crédit par l'employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où elle ou il y devient assujéti.
- 16.04 L'employé ou employée ne bénéficie pas de deux (2) genres de congés payés à la fois ni d'une rétribution pécuniaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période.
- 16.05 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès, l'incapacité ou la mise en disponibilité, l'employeur recouvre sur les sommes d'argent dues à l'employé ou l'employée un montant équivalant aux congés annuels et aux congés de maladie non acquis pris par l'employé ou l'employée, calculé selon la classification indiquée dans sa lettre de nomination à la date de sa cessation d'emploi.
- 16.06 L'employé ou employée n'acquiert aucun crédit de congés au cours d'un mois à l'égard duquel un crédit a déjà été porté à son crédit en vertu des conditions d'une autre convention collective à laquelle l'employeur est partie, ou en vertu des autres règles ou règlements édictés par l'employeur.
- 16.07 L'employée ou employé n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où elle ou il est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.
- 16.08 Les congés accordés le sont en heures, et le nombre d'heures portées au débit pour chaque jour de congé équivaut au nombre d'heures de travail prévues pour l'employé ou l'employée pendant la journée en question.
- 16.09 Lorsqu'une disposition de la convention collective portant sur les congés fait état d'un « jour », ce dernier est converti en sept (7) heures.
- 16.10 À moins d'indication contraire dans la présente convention :
- a) lorsqu'un congé non payé de plus de trois (3) mois est accordé à un employé ou à une employée pour des raisons autres que la maladie, la période totale de ce congé est déduite de la période « d'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et de la période de « service » aux fins du calcul des congés annuels;
 - b) le temps consacré à un tel congé n'est pas pris en compte aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- 16.11 Nonobstant l'article 16.09, à l'article 19.02 (Congé de deuil payé), un jour signifie un jour ouvrable et le congé est accordé conformément à l'article 16.08.

16.12 Les employées et employés sont tenus de soumettre leur demande de congé le plus rapidement possible.

****ARTICLE 17 – CONGÉS ANNUELS**

17.01 L'année de congé annuel s'étend du 1er avril au 31 mars inclusivement.

****17.02** Acquisition des crédits de congés annuels :

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

a) Onze virgule six six sept (11,667) heures par mois, jusqu'à concurrence de cent quarante (140) heures par année, si elle ou il compte moins de quinze (15) années de service.

b) Quatorze virgule cinq huit trois (14,583) heures par mois, jusqu'à concurrence de cent soixante-quinze (175) heures par année, si elle ou il compte quinze (15) années de service ou plus.

c) Dix-sept virgule cinq (17,5) heures par mois, jusqu'à concurrence de deux cent dix (210) heures par année, s'il ou elle compte plus de vingt-neuf (29) années d'emploi continu [à compter du 1^{er} juillet 2002 : « s'il ou elle compte plus de vingt-huit (28) années d'emploi continu »].

****d)** Aux fins de l'application de la clause 17.02 seulement, toute période d'emploi, continue ou non continue, à la Bibliothèque du Parlement, au bureau d'un Parlementaire, au Sénat, à la Chambre des communes ou auprès des employeurs énumérés aux annexes I, IV et V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, sert au calcul des crédits de congé annuel, sauf si la personne, au moment où elle quitte la Bibliothèque du Parlement, au bureau d'un Parlementaire, au Sénat, à la Chambre des communes ou auprès des employeurs énumérés aux annexes I, IV et V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, touche ou a touché une indemnité de cessation d'emploi. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employée ou employé qui reçoit l'indemnité de cessation d'emploi par suite d'une mise en disponibilité et qui est nommé de nouveau à un poste à la Bibliothèque du Parlement, au bureau d'un Parlementaire, au Sénat, à la Chambre des communes ou auprès des employeurs énumérés aux annexes I, IV et V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, dans l'année qui suit la date de sa mise en disponibilité. Les indemnités de départ reçues en vertu des paragraphes 22.03 à 22.03.3, ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas encore quitté la Bibliothèque du Parlement, au bureau d'un Parlementaire, au Sénat, à la Chambre des communes ou auprès des employeurs énumérés aux annexes I, IV et V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

****e)** Toute période de service d'au moins six mois consécutifs dans les forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1^{er} avril 2012 et à l'avenir.

****f)** Nonobstant l'alinéa d) ci-dessus, l'employé-e qui fait partie de l'unité de négociation à la date de signature de la convention collective pertinente conservera, aux fins du « service » et du calcul des congés annuels auxquels ils ou elle a droit en vertu du présent paragraphe, les périodes de service antérieur auparavant admissibles à titre d'emploi continu jusqu'à ce que son emploi dans la Bibliothèque du Parlement, au bureau d'un Parlementaire, au Sénat, à la Chambre des communes ou auprès des employeurs énumérés aux annexes I, IV et V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* prenne fin.

17.03 Droit au congé annuel payé :

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

17.04 Si, à la fin de l'année financière, le nombre de jours de congés annuels payés d'un employé ou d'une employée comprend une fraction inférieure ou supérieure à une demi-journée ($\frac{1}{2}$), il est arrondi à la demi-journée ($\frac{1}{2}$) supérieure.

17.05 Attribution des congés annuels payés :

a) Les employées ou employés doivent normalement prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé où elles ou ils les acquièrent.

b) Sous réserve des nécessités du service, l'employeur s'efforce, dans la mesure du possible :

(i) d'accorder à l'employé ou employée des congés annuels au cours de l'année de référence pour congé pendant laquelle il ou elle les a acquis;

(ii) d'accorder le congé annuel payé de l'employée ou employé pendant au moins deux (2) semaines consécutives durant la période demandée, à condition qu'un préavis écrit de la période demandée soit donné par l'employée ou employé aussitôt que possible afin de permettre la planification du service, mais au plus tard le 15 avril;

(iii) l'employeur répond à la demande de l'employée ou employé au plus tard le 15 mai.

c) À la demande de l'employé ou de l'employée, l'employeur peut accorder un congé annuel payé avec un préavis plus court que ce qui est prévu ci-dessus.

d) En cas de refus, de modification ou d'annulation d'un congé annuel, l'employeur motive sa décision par écrit à l'employé qui le demande.

e) Pour l'attribution des congés annuels, la période d'ancienneté à la Bibliothèque du Parlement est réputée correspondre à la durée du service continu.

17.06 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, une employée ou un employé se voit accorder :

a) un congé de deuil;

ou

b) un congé spécial payé pour cause de maladie dans la proche famille, selon la définition donnée à la clause 19.14;

ou

c) un congé de maladie sur production d'un certificat médical;

ou

d) un congé pour comparution;

la période de congé annuel ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé annuel si l'employée ou employé le demande, soit rétablie pour utilisation ultérieure.

17.07

Report des congés annuels :

a) Si, au cours d'une année de congé annuel donnée, l'employeur n'a pas accordé à l'employé ou employée tous les congés annuels portés à son crédit, la fraction inutilisée de ses congés annuels est reportée à l'année de congé suivante. Le report des congés au-delà d'une année s'effectue par accord commun.

b) Les employées ou employés doivent présenter une demande écrite de report précisant la quantité de congés annuels à reporter, les motifs de leur demande et, si possible, les dates précises auxquelles elles ou ils vont prendre les congés annuels reportés.

c) Pendant toute année de référence pour congé, sur demande de l'employé ou employée et à la discrétion de l'employeur, les crédits de congés annuels acquis mais non utilisés en excédant de cent cinq (105) heures peuvent être payés au taux de rémunération quotidien de l'employé ou employée, calculé en fonction de la classification inscrite sur le certificat de nomination relatif au poste d'attache qu'il ou qu'elle occupait le 1^{er} avril de l'année de référence précédente.

d) Pendant toute année de référence pour congé, pour éviter de reporter plus que les crédits de congés annuels d'une (1) année, l'employeur peut décider de payer les crédits de congés annuels acquis mais non utilisés qui dépassent les crédits d'une année au taux de rémunération quotidien de l'employée ou employé, calculé comme en 17.07c) ci-dessus, ou, après le 1^{er} octobre, d'ordonner à l'employée ou employé de prendre les congés en question aux dates qu'elle ou qu'il aura fixées.

17.08

Rappel de congé annuel payé :

a) L'employeur s'efforce, dans la mesure du possible, de ne pas rappeler l'employé ou employée au travail après son départ en congé annuel payé.

b) Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, l'employée ou employé est rappelé au travail, elle ou il touche le remboursement des dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'employeur, qu'elle ou qu'il engage pour :

(i) se rendre à son lieu de travail;

et

(ii) retourner au point d'où elle ou il a été rappelé, si elle ou il retourne immédiatement en vacances après avoir terminé l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel;

et

(iii) ces dépenses comprennent tout dépôt non remboursable que l'employée ou employé aurait perdu par suite de son rappel au travail;

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

c) L'employée ou employé n'est pas tenu pour être en congé annuel payé au cours de toute période pour laquelle elle ou il a droit, aux termes de la clause 17.08b), au remboursement des dépenses raisonnables qu'elle ou qu'il a engagées.

17.09

Annulation d'un congé annuel payé :

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

- 17.10 Congé lorsque l'emploi prend fin :
- Lorsque l'employé ou l'employée décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, il ou elle ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre d'heures de congé annuel payé acquis mais non utilisées portées à son crédit par le taux horaire calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de cessation de son emploi.
- 17.11 Crédits de congé annuel aux fins de l'indemnité de départ
- L'employeur permet à l'employé ou employée qui en fait la demande de prendre, avant le moment de sa cessation d'emploi, les congés annuels qui lui restent si cela lui permet aux fins de l'indemnité de départ de terminer sa première année d'emploi continu, dans le cas d'une mise en disponibilité, ou sa dixième (10^e) année d'emploi continu, dans le cas d'une démission.
- 17.12 Paiements anticipés :
- L'employeur accepte de verser des paiements anticipés de rémunération estimative nette pour des périodes de congé annuel d'au moins deux (2) semaines complètes, à condition que l'employée ou employé lui en fasse la demande par écrit au moins six (6) semaines avant le dernier jour précédant le début de la période de congé annuel.
- À condition que l'employé ou employée ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période visée, le paiement anticipé de la rémunération se fait avant le départ en congé. Tout trop-payé résultant de telles avances de rémunération est immédiatement imputé sur tout droit à rémunération subséquent et est recouvré en entier avant tout autre paiement de rémunération.
- 17.13 Recouvrement lors de la cessation d'emploi :
- En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou une mise en disponibilité, l'employeur déduit de toute somme d'argent due à l'employée ou employé un montant équivalant aux congés annuels non acquis mais pris par l'employée ou employé, calculé selon la rémunération applicable à sa classification à la date de cessation de son emploi.
- **17.14 Crédit unique de congé annuel
- a) L'employé ou l'employée qui compte deux (2) ans ou moins de service continu à la Bibliothèque du Parlement, ainsi que tous les nouveaux membres du personnel, acquièrent un crédit unique de trente cinq (35) heures de congé annuel payé à compter du deuxième (2^e) anniversaire de service continu.
- b) Disposition provisoire
- L'employé ou l'employée qui compte plus de deux (2) années de service continu à la Bibliothèque du Parlement acquiert un crédit unique de trente cinq (35) heures de congé annuel payé.
- c) Le paragraphe 17.07 sur le report ou l'épuisement des congés annuels ne s'applique pas aux crédits de congé annuel prévus aux alinéas 17.14 a) et b).

ARTICLE 18 – JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

- 18.01 Sous réserve de la clause 18.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employés ou employées :
- a) le Jour de l'an,
- b) le Vendredi saint,

- c) le lundi de Pâques,
- d) la fête de la Reine,
- e) la St.-Jean Baptiste,
- f) la fête du Canada,
- g) la fête du Travail,
- h) le premier lundi d'août,
- i) le jour de l'Action de grâces,
- j) jour du Souvenir,
- k) le jour de Noël,
- l) l'Après-Noël.

18.02 L'employée ou employé absent en congé non payé pour la journée entière le jour de travail qui précède ainsi que le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf si elle ou il bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 12, Congé pour les affaires patronales-syndicales.

18.03 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu de la clause 18.01 coïncide avec le jour de repos de l'employé ou employée, le jour férié est reporté au premier jour de travail à l'horaire de l'employé ou employée qui suit son jour de repos. Lorsqu'un jour qui est un jour férié désigné est reporté de cette façon à un jour où l'employée ou employé est en congé payé, il est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

Lorsque deux (2) jours désignés comme jours fériés en vertu de la clause 18.01 coïncident avec les jours de repos consécutifs de l'employé ou employée, les jours fériés sont reportés aux deux (2) premiers jours de travail prévus à son horaire qui suivent les jours de repos. Lorsque les jours désignés comme jours fériés sont ainsi reportés à des jours où l'employée ou employé est en congé payé, ils sont comptés comme des jours fériés et non comme des jours de congé.

18.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié à l'égard de l'employé ou employée est reporté à un autre jour en vertu des dispositions de la clause 18.03.

a) le travail accompli par l'employée ou employé le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour de repos;

et

b) le travail accompli par l'employée ou employé le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour férié.

18.05 Un jour férié désigné représente sept (7) heures.

****ARTICLE 19 – AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS**

19.01 Généralités :

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

19.02 Congé de deuil payé :

Aux fins de l'application de la présente clause, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage, l'enfant d'un autre lit, ou un parent nourricier), le grand-parent, le frère, la sœur, le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé ou l'employée), l'enfant propre de l'employé ou de l'employée (y compris l'enfant du conjoint de fait, l'enfant d'un autre lit, le petit-enfant) l'enfant en tutelle, le beau-père, la belle-mère et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou de l'employée ou avec qui l'employé ou l'employée demeure en permanence ou envers qui l'employée ou l'employé a une responsabilité légale.

a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé ou l'employée a droit à un congé de deuil d'une durée de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, y compris la journée des funérailles. Pendant cette période, il est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normaux prévus à son horaire. En outre, il peut bénéficier d'un maximum de deux (2) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

b) L'employé ou l'employée a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.

c) Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé ou l'employée admissible à un congé de décès en vertu des alinéas a) ou b) de la présente clause, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de décès payé et ses crédits de congé compensateur sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de décès qui lui ont été accordés.

d) Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'employeur peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou différent de ce qui est prévu aux clauses 19.02a) et b).

19.03 Congé de maternité non payé :

a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant, avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.

b) Nonobstant l'alinéa a) :

(i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé;

ou

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

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie

de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'était pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.

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

d) L'employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.

e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :

(i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;

(ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 20 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 20 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.

g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ, et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

19.04

Indemnité de maternité :

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

(i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé;

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

et

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

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

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

C) à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu en A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée en B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été

suffisante pour satisfaire aux obligations précisées en B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

$$\text{indemnité reçue} \quad \times \quad \frac{\text{période à travailler après son retour au travail}}{\text{période totale à travailler précisée en B)}$$

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée par la Bibliothèque du Parlement, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées en B).

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

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

(i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 p. 100) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

(ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 p. 100) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 19.04c)(i) sera calculé de façon estimative et avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

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

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

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

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

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

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

19.05 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides :

a) L'employée qui,

(i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 19.04a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale;

et

(ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 19.04a), autres que ceux précisés en A) et B) du sous-alinéa 19.04a)(iii);

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 p. 100) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 19.04 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

19.06 Disposition transitoire :

L'employée qui est en congé de maternité non payé le jour de la signature de cette convention collective ou qui en a fait la demande sans l'avoir entreprise a droit, sur demande, aux dispositions du présent article. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.

19.07 Congé parental non payé :

a) L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé-e des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé jusqu'à concurrence de deux (2) périodes ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours

des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

b) L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé jusqu'à concurrence de deux (2) périodes ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.

c) Nonobstant les alinéas a) et b) :

(i) si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée;

ou

(ii) si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant;

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

d) L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait ou avant la date à laquelle l'employé-e prévoit se faire confier l'enfant conformément aux alinéas a) et b).

e) L'employeur peut :

(i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé, à la demande de l'employé-e;

(ii) accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;

(iii) demander à l'employé-e de présenter un acte/certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.

f) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu », aux fins de l'indemnité de départ, et dans le calcul du « service », aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

19.08

Indemnité parentale :

a) L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC), décrites aux alinéas c) à i), pourvu qu'il ou elle,

(i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé;

(ii) fournisse à l'employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touché des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur;

et

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

A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé,

B) suivant son retour au travail tel que décrit en A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée en 19.04a)(iii)B), le cas échéant,

C) à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu en A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée en B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées en B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

$$\text{indemnité reçue} \quad \times \quad \frac{\text{période à travailler après son retour au travail}}{\text{période totale à travailler précisée en B)}}$$

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé par la Bibliothèque du Parlement, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées en B).

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

c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

(i) dans le cas de l'employé-e assujéti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 p. 100) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

(ii) sous réserve du sous-alinéa (iii) ci-dessous, pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 p. 100) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

(iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales sous le Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental on payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 p. 100) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

d) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 19.08c)(i) sera calculé de façon estimative et avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du RQAP.

e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou de la *Loi sur l'assurance parentale* du Québec.

f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :

(i) dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;

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

g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.

h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.

i) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.

j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.

k) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées de congé de maternité et de parental.

19.09 Prestations parentales spéciales pour les employés ou les employées totalement invalides :

a) L'employé-e qui,

(i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 19.08a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale;

et qui

(ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 19.08a), autres que ceux précisés aux divisions A) et B) du sous-alinéa 19.08a)(iii);

reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 p. 100) de son taux de

rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

b) L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 19.08 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, s'il ou elle n'avait pas été exclu-e du bénéfice de ces prestations pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

19.10 Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants :

Sous réserve des nécessités du service, l'employée ou employé bénéficie d'un congé non payé pour veiller personnellement aux soins et à l'éducation de ses enfants, selon les conditions suivantes,

a) l'employé ou employée en informe l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;

b) tout congé accordé en vertu de la présente clause est d'une durée minimale de trois (3) semaines consécutives;

c) la durée totale des congés accordés à l'employée ou employé en vertu de la présente clause ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi à la Bibliothèque du Parlement.

19.11 Congé non payé pour les soins de parents :

Sous réserve des nécessités du service, l'employé ou employée bénéficie d'un congé non payé pour veiller personnellement aux soins de parents (y compris les parents par remariage, les parents nourriciers et les beaux-parents) ou de la conjointe ou du conjoint, selon les conditions suivantes,

a) l'employée ou employé en informe l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;

b) tout congé accordé en vertu de la présente clause est d'une durée minimale de trois (3) semaines consécutives;

c) la durée totale des congés accordés à l'employé ou employée en vertu de la présente clause ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi à la Bibliothèque du Parlement;

d) le nombre total de congés accordés en vertu de la présente clause, y compris les demandes de prolongation, ne dépasse pas cinq (5) demandes accordées nonobstant le total de ces congés qui est moindre que la durée totale de congés précisée à l'alinéa c).

19.12 Congé non payé pour les obligations personnelles :

Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes,

a) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé ou employée pour ses obligations personnelles.

b) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employée ou employé pour ses obligations personnelles.

c) L'employé ou employée a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles deux fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) de la présente clause pendant la durée totale de son emploi à la Bibliothèque du Parlement. La deuxième période de congé ne peut être accordée que si l'employée ou employé a travaillé à la Bibliothèque du Parlement pendant dix (10) ans après la fin du premier congé attribué aux termes de l'un ou l'autre des alinéas a) et b) ci-dessus. Le congé non payé accordé en vertu de la présente clause ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité, de paternité ou d'adoption sans le consentement de l'employeur.

19.13 Congé payé pour obligations familiales :

a) Aux fins de l'application de la présente clause, la famille s'entend du conjoint ou conjointe (ou du conjoint ou conjointe de fait qui demeure avec l'employé ou employée), des enfants (y compris les enfants de la conjointe ou du conjoint de droit et de fait), des enfants en tutelle, des parents (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employée ou employé ou avec qui l'employée ou employé demeure en permanence.

b) L'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

(i) l'employé ou l'employée doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ou éviter les absences du travail; toutefois, lorsqu'il ne peut en être autrement, un congé payé d'une durée maximale de trois (3) jours est accordé à l'employé ou à l'employée pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'employé ou l'employée doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

(ii) un congé payé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre de la famille de l'employé ou employée et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions;

(iii) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant. Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes et pris à des journées différentes.

c) Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu des alinéas b)(i), (ii) et (iii) ne dépasse pas trente-cinq (35) heures au cours d'une année financière.

d) Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé pour obligations familiales ont un caractère individuel. Sur demande, l'employeur peut, après avoir examiné les circonstances, accorder à sa discrétion un congé payé plus long que celui qui est prévu à l'alinéa c).

19.14 Congé de soignant

Un-e employé-e qui fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de soignant de l'assurance-emploi peut se voir accorder un congé pour une période dont le minimum est de une (1) semaine mais ne dépassant pas huit (8) semaines, soit, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.

19.15 Congé pour comparution :

L'employeur accorde un congé payé à l'employée ou employé pendant la période de temps où il est tenu,

- a) D'être disponible pour la sélection d'un jury.
 - b) De faire partie d'un jury.
 - c) D'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure, excepté dans le cas où l'employée ou employé est une partie, qui a lieu :
 - (i) dans une cour de justice ou sur son autorisation ou devant un jury d'accusation;
 - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
 - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste;
 - (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux;
- ou
- (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter.
- d) Nonobstant les dispositions de la clause 19.16c), si la comparution de l'employée ou employé comme témoin à une procédure découle du fait qu'elle ou il a un emploi hors de la Bibliothèque du Parlement, un congé non payé lui est accordé.

19.16

Congé pour accident de travail :

L'employé ou employée bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée raisonnable fixée par l'employeur lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État* et qu'une commission des accidents du travail a informé l'employeur qu'elle a certifié que l'employé ou employée était incapable d'exercer ses fonctions en raison,

- a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé ou employée;

ou

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

- 19.17 Congé payé de sélection du personnel :
- Lorsque l'employé ou l'employée prend part à une procédure de sélection du personnel pour remplir un poste sur la Colline parlementaire ou à la fonction publique (région de la capitale nationale), il ou elle a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection.
- 19.18 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs :
- L'employeur peut accorder,
- a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé ou employée l'empêchent de se rendre au travail;
 - b) un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.
- Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable.
- **19.19 Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint ou conjointe :
- **a) à la demande de l'employée ou employé, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé ou employée dont le conjoint ou la conjointe est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé ou employée dont le conjoint ou la conjointe est déménagé temporairement;
 - b) l'employée ou l'employé auquel un congé non payé est accordé aux termes du présent article a le droit de réintégrer son poste à la fin d'un tel congé ou un autre poste semblable de même classification, si un tel poste est disponible.
- **19.20 L'employé ou employée se voit accorder un congé payé jusqu'à un maximum de deux (2) heures pour rendez-vous chez le médecin ou le dentiste. Ces demandes ne doivent pas être déraisonnablement refusées.
- a) Si possible, l'employée ou employé doit, au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, informer par écrit son supérieur d'un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste qui exige une absence du travail.
 - b) L'employé ou employée doit utiliser ses crédits de congé de maladie pour ses rendez-vous chez le médecin ou le dentiste dans les circonstances suivantes :
 - (i) Il ou elle a déjà eu six (6) rendez-vous semblables au cours des trois (3) derniers mois;
 - ou
 - ** (ii) il ou elle doit s'absenter de son travail pendant plus de deux (2) heures, auquel cas le temps en excès de la période de deux heures sera déduit de ses crédits de congé maladie.
- 19.21 Congé pour motifs religieux :
- a) L'employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé ou employée qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.
 - b) Les employées ou employés peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensateur, un congé non payé pour d'autres motifs ou un échange de poste (dans le cas d'un travailleur posté) pour remplir leurs obligations religieuses.
 - c) Nonobstant le paragraphe 19.22b), à la demande de l'employé ou employée et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employée ou employé afin de lui permettre de

remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employée ou employé devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner aucune dépense additionnelle pour l'employeur.

d) L'employée ou employé qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit prévenir l'employeur le plus longtemps d'avance possible et, dans tous les cas, au moins quatre (4) semaines avant le début de la période d'absence demandée.

19.22

Congé à salaire différé :

L'expression « congé à salaire différé » désigne une période de congé non payé et autorisé d'une durée de six (6) à douze (12) mois consécutifs à l'égard de laquelle un employé ou une employée a présenté une demande à l'avance et a pris à ce moment-là des mesures pour qu'un pourcentage de son salaire soit déposé dans un fonds en fiducie destiné à lui assurer un revenu pendant la période de congé.

À la demande de l'employée ou employé, le salaire d'une période de quatre (4) années est versé sur une période de cinq (5) ans à raison de quatre-vingts pour cent (80 p. 100) par année, ce qui lui permet de prendre pendant ces cinq ans une (1) année de congé au cours de laquelle elle ou il touche quatre-vingts pour cent (80 p. 100) de son salaire. Ce pourcentage et la durée du congé peuvent varier.

Sous réserve des nécessités du service, et pourvu qu'il n'entraîne aucun coût supplémentaire pour l'employeur, un congé à salaire différé peut être accordé à l'employé ou employée conformément à ce qui suit :

a) Demande,

(i) une demande de congé à salaire différé est présentée par écrit;

(ii) la réponse à cette demande est donnée au plus tard trente (30) jours après la date à laquelle celle-ci est présentée. Le congé n'est pas refusé sans motif raisonnable.

b) Financement du congé à salaire différé :

(i) au cours des années financières précédant le congé, l'employée ou employé touche sa rémunération au taux alors en vigueur, moins le montant qu'elle ou il a précisé dans sa demande au regard des années financières en question, lequel est retenu par l'employeur;

(ii) les sommes retenues par l'employeur en conformité avec la clause b)(i), sont déposées dans un compte en fiducie choisi par l'employé ou employée.

c) Attribution du congé à salaire différé :

(i) le congé à salaire différé est pris selon les modalités d'une entente distincte liant l'employeur et l'employée ou employé, et il est régi par cette entente;

(ii) si l'employeur ne peut trouver une personne qui puisse remplacer l'employé ou employée pendant la période de congé précisée par cette ou ce dernier, il peut, à sa discrétion et à condition de donner un préavis de six (6) mois à l'employé ou employée, retarder le congé jusqu'à ce qu'il trouve un remplaçant convenable en conformité avec l'entente;

(iii) à son retour du congé à salaire différé, l'employée ou employé est affecté à son ancien poste ou à tout autre poste semblable qu'elle ou il juge acceptable, sans avoir à faire un stage probatoire;

(iv) à la fin de la période de participation à ce régime de congés, le traitement et les avantages sociaux de l'employé ou employée sont tels qu'énoncés dans la convention liant à ce moment-là l'employeur et l'Alliance;

(v) le congé à salaire différé n'est pas réputé interrompre la période d'emploi continu ou d'ancienneté et il ne change pas non plus le nombre d'heures de congé de maladie ou de congé annuel accumulés, mais il ne compte pas en tant qu'expérience aux fins de la rémunération.

d) Avantages sociaux :

Pendant le congé à salaire différé, la responsabilité de verser les primes au titre des avantages sociaux de l'employée ou employé est conforme aux dispositions pertinentes de la convention liant à ce moment-là l'employeur et l'Alliance.

e) Désistement :

L'employé ou employée peut renoncer à ce régime de congés à tout moment dans les six (6) mois précédant la date à laquelle le congé à salaire différé doit commencer, à moins qu'un engagement n'ait été pris envers la personne qui doit le ou la remplacer.

19.23 Congé avec étalement du revenu :

À la demande de l'employé ou de l'employée et avec l'assentiment de l'employeur, l'employé ou l'employée peut réduire le nombre de semaines de travail au cours d'une période de douze (12) mois, en prenant des congés non payés dont la durée varie entre un minimum de cinq (5) semaines et un maximum de trois (3) mois, et continuer de toucher un revenu proportionnel établi sur la période de douze (12) mois. La pension et les autres avantages seront calculés comme si l'employé ou l'employée était en congé payé.

19.24 Congé pour bénévolat :

Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

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

****ARTICLE 20 – CONGÉ DE MALADIE**

CRÉDITS

20.01 L'employée ou employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison de huit virgule sept cinq (8,75) heures pour chaque mois civil durant lequel elle ou il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.

20.02 Attribution des congés de maladie :

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

i) qu'il ou elle puisse convaincre l'employeur de son état de la façon et au moment où ce dernier détermine,

et

ii) qu'il ou elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

b) À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employée ou employé indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, elle ou il a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences de la clause 20.02 a) i).

20.03 Lorsque l'employé ou employée n'a pas les crédits nécessaires ou qu'ils sont insuffisants pour couvrir l'octroi d'un congé de maladie payé aux termes des dispositions de la clause 20.02, l'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé de maladie payé :

a) pour une période maximale de cent soixante-quinze (175) heures si une décision concernant une demande de congé pour accident de travail est attendue;

ou

b) pour une période maximale de cent cinq (105) heures dans tous les autres cas;

sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

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

20.05 L'employé ou employée qui tombe malade pendant une période de congé compensateur et dont l'état est attesté par un certificat médical, se voit accorder un congé de maladie payé, auquel cas le congé compensateur ainsi touché est soit ajouté à la période de congé compensateur, si l'employé ou employée le demande et si l'employeur l'approuve, soit rétabli en vue de son utilisation à une date ultérieure.

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

20.07 Les crédits de congé de maladie accumulés par l'employé ou employée pendant qu'il ou elle travaillait pour le compte d'un employeur précédent, selon la définition de l'alinéa 2.01f) (Interprétation et définitions), sont reconnus par l'employeur.

** 20.08 a) Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé-e qui est mis en disponibilité lui seront rendus s'il ou elle est réengagé à la Bibliothèque du parlement au cours des deux (2) années suivant la date de sa mise en disponibilité.

b) Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé-e à la fin de sa période d'emploi déterminé lui sont rendus s'il ou elle est réengagé à la Bibliothèque du parlement au cours de la première (1^{re}) année suivant la fin de ladite période d'emploi.

****ARTICLE 21 – CONGÉ-ÉDUCATION ET CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE**

- 21.01 Congé d'études :
- L'employeur reconnaît l'utilité du congé-éducation. Sur demande écrite de l'employée ou employé et avec l'approbation de l'employeur, l'employée ou employé peut bénéficier d'un congé-éducation non payé pour des périodes d'au plus un (1) an, qui peuvent être prolongées par accord mutuel, afin de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier dans un domaine qu'il lui faut connaître afin de s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un domaine afin de fournir un service que l'employeur exige ou qu'il prévoit fournir.
- 21.02 À la discrétion de l'employeur, l'employé ou employée en congé-éducation non payé en vertu du présent article peut toucher, au titre du salaire, une indemnité pouvant aller jusqu'à cent pour cent (100 p. 100) de son taux de rémunération annuel selon la mesure dans laquelle l'employeur juge que le congé-éducation est pertinent pour les nécessités du service. Lorsque l'employée ou employé reçoit une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'indemnité de congé-éducation peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois pas dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou de la bourse d'entretien.
- 21.03 À la discrétion de l'employeur, les indemnités que touche déjà l'employé ou employée continuent de lui être versées pendant le congé-éducation. L'employeur fait savoir à l'employée ou employé, au moment où il approuve son congé, s'il continuera de lui verser ces indemnités en totalité ou en partie.
- 21.04 À titre de condition de l'octroi du congé-éducation non payé, l'employée ou employé, si on le lui demande, s'engage par écrit, avant le commencement du congé, à retourner au service de l'employeur pour une période au moins égale à celle du congé accordé.
- Si l'employée ou employé :
- a) ne termine pas le cours;
 - b) ne revient pas au service de l'employeur après ses études;
- ou
- c) cesse d'être employé avant la fin de la période pendant laquelle elle ou il s'est engagé à fournir ses services après la fin des études;
- elle ou il rembourse à l'employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées en vertu du présent article pendant le congé-éducation, ou toute autre somme moindre déterminée par l'employeur.
- **21.05 Congé de promotion professionnelle payé :
- a) La promotion professionnelle désigne une activité qui, de l'avis de l'employeur, est susceptible de favoriser la promotion professionnelle de l'employé ou employée et de permettre à l'organisation d'atteindre ses buts. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle,
 - (i) un cours offert par l'employeur;
 - (ii) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
 - (iii) un séminaire, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé ou employée.

b) Sur demande écrite de l'employée ou employé et avec l'approbation de l'employeur, le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour une des activités décrites à la clause 21.05a) ci-dessus. Pendant le temps consacré au congé de promotion professionnelle payé prévu par la présente clause, l'employé ou employée ne touche aucune rémunération en vertu de la disposition de la convention collective pertinente qui porte sur les heures supplémentaires (article 24).

c) Les employées ou employés en congé de promotion professionnelle touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'elles ou ils ont engagées et que l'employeur juge justifiées.

21.06

Frais de scolarité :

Le barème suivant s'applique,

a) Le remboursement au taux de cent pour cent (100 p. 100) peut être approuvé dans le cas d'un cours de formation linguistique donné par un établissement reconnu approuvé par l'employeur.

b) Le remboursement au taux de cent pour cent (100 p. 100) peut être approuvé pour des études ou de la formation ayant un rapport direct avec les fonctions exercées et dont la Bibliothèque a directement besoin.

c) Le remboursement au taux de soixante-quinze pour cent (75 p. 100) peut être approuvé pour des études ou de la formation reliées aux fonctions de la Bibliothèque ou pour des cours obligatoires menant à un titre ou un diplôme reliés aux fonctions de la Bibliothèque, mais qui ne sont pas jugés essentiels dans l'immédiat.

d) Le remboursement au taux de cinquante pour cent (50 p. 100) peut être approuvé pour des études ou de la formation jugées utiles pour la Bibliothèque ou pour l'amélioration du rendement de l'employé ou employée.

**21.07

Assistance aux conférences et aux congrès :

a) Les parties à la présente convention collective reconnaissent que l'assistance ou la participation à des conférences, congrès, symposiums, ateliers et autres rencontres semblables contribue au maintien de normes professionnelles élevées. L'employée ou employé préparera un rapport sur sa présence à un cours, à une conférence ou à un colloque, selon la formule déterminée par l'employeur.

b) Afin de bénéficier d'un échange de connaissances et d'expérience, l'employé ou employée a le droit d'assister de temps à autre à des conférences et à des congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation, sous réserve des nécessités du service.

c) L'employeur peut accorder un congé payé et un montant de dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription, pour assister à ces rencontres, sous réserve des contraintes budgétaires et des nécessités du service.

d) L'employée ou employé qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'employeur pour représenter les intérêts de l'employeur est réputé être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement. L'employeur défraie les droits d'inscription à la conférence ou au congrès lorsque l'employée ou employé est obligé d'y assister.

e) L'employée ou employé invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'emploi, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en plus, recevoir le remboursement des droits d'inscription à une conférence ou à un congrès et de ses dépenses de voyage raisonnables.

f) L'employée ou employé n'a pas droit à une rémunération en vertu de l'article 24 (Heures supplémentaires) pour les heures passées à la conférence ou au congrès et pour celles passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès, conformément aux dispositions de la présente clause, sauf dans les circonstances prévues en d) ci-dessus.

21.08 Congé d'examen payé :

À la discrétion de l'employeur, l'employée ou employé peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour se présenter à un examen qui a lieu pendant ses heures normales de travail. Ce congé n'est accordé que lorsque, de l'avis de l'employeur, le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'employée ou employé ou améliore ses compétences.

****ARTICLE 22 – INDEMNITÉ DE DÉPART**

**22.01 Dans les cas suivants et sous réserve de la clause 22.02 l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire :

À compter du 24 octobre 2012, l'indemnité de départ n'est pas applicable lors d'une démission, ni à la retraite. Les alinéas 22.01 b) et c) seront supprimés de la convention collective.

**a) Mise en disponibilité,

**i) Dans le cas d'une première (1^{re}) mise en disponibilité et pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, l'employé-e a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).

(ii) Dans le cas d'une deuxième mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisé par 365 moins toute période pour laquelle elle ou il a déjà reçu une indemnité de départ en vertu de la clause 22.01a)(i) ci-dessus.

b) Démission :

Lors de la démission, sous réserve de la clause 22.01c) et si l'employé ou employée justifie de dix (10) années ou plus d'emploi continu, la moitié ($\frac{1}{2}$) de sa rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant pas toutefois dépasser treize (13) semaines de rémunération. Nonobstant ce qui précède, dans le cas des employées ou employés embauchés avant le 1^{er} janvier 1986, le montant de l'indemnité sera d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

c) Retraite :

Lors de la retraite, lorsque l'employée ou employé a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la Fonction publique*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

****d) Décès :**

Si l'employé ou employée décède, il est versé à sa succession une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, et dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, jusqu'à un maximum de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

e) Renvoi en cours de stage :

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

f) Congédiement pour incapacité ou incompétence :

Lorsque l'employée ou employé compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'elle ou qu'il cesse d'être employé du fait de son congédiement motivé pour cause pour raison d'incapacité ou d'incompétence, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

g) Renvoi ou abandon de poste :

L'employée ou employé qui est renvoyé ou qui abandonne son poste n'a pas droit à l'indemnité de départ.

****22.02**

a) Aux fins du présent article, tout emploi à la Bibliothèque du Parlement continu et interrompu, entrera en ligne de compte dans le calcul de l'indemnité de départ.

b) Aux fins du présent article, l'emploi continu inclut aussi emploi continu et autre emploi avec bris de service de moins de trois (3) mois :

(i) au bureau d'un Parlementaire;

(ii) au Sénat;

(iii) à la Chambre des communes;

et

(iv) dans les ministères et secteurs de la fonction publique décrits aux Annexes I, IV et V de la *Loi sur l'administration financière*.

****c)** Les indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sont réduites dans la mesure de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification compensatrice en espèces. En aucun cas, les indemnités de départ prévues à la clause 22.01 ne doivent être cumulées.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 22.03 – 22.03.3 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

****22.03**

Fin de l'indemnité de départ

a) Sous réserve du paragraphe 22.02 b) précédent, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 24 octobre 2012 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine

de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

b) Sous réserve du paragraphe 22.02 b) précédent, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 24 octobre 2012 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

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

**22.03.1 Options

L'encaissement de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion de l'employé-e, en fonction des choix suivants :

a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le 24 octobre 2012; ou

b) un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e à la date de cessation d'emploi; ou

c) une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 22.03.2 c).

**22.03.2 Choix de l'option

a) L'Employeur informe l'employé-e du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.

b) L'employé-e informe l'Employeur de l'option qu'elle ou il a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.

c) L'employé-e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 22.03.1 c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 22.3.1 a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 22.03.1 b).

d) L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 22.03.2 b) sera réputé avoir choisi l'option 22.03.1 b).

**22.03.3 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé-e est nommé dans un poste de l'unité de négociation à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 22.01 b) et c) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

a)_ Sous réserve du paragraphe 22.02 b) précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 24 octobre 2012,, l'employé-e a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et, divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.

b) Sous réserve du paragraphe 22.02 b) précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 24 octobre 2012 l'employé-e a droit à une indemnité de départ payable sous l'alinéa 22.03.1 b) à raison d'une (1) semaine de rémunération

pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.

c) L'employé qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 22.03.1, cependant l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

ARTICLE 23 – DURÉE DU TRAVAIL

23.01

Généralités :

Aux fins de l'application du présent article, la semaine consiste en sept (7) jours consécutifs qui commencent à 00 h 01 le lundi matin et finissent à 24 h 00 le dimanche. Un jour est une période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01.

a) La dotation, la préparation, l'affichage et l'administration des horaires de travail sont la responsabilité de l'employeur.

b) L'horaire de travail annuel est de mille huit cent vingt (1 820) heures.

c) À compter du 1^{er} novembre 1999, la semaine de travail s'étend du lundi au vendredi inclusivement et compte une moyenne de trente-cinq (35) heures, ce qui n'inclut pas les pauses-repas. Le samedi et le dimanche sont des jours de repos. La semaine de travail est dressée selon l'horaire établi à la clause 23.02.

d)

(i) Les heures normales de travail se situent entre 7 h 30 et 21 h 00. Sous réserve des nécessités du service, l'employée ou employé peut demander de commencer et de finir son travail à des heures variables qui s'insèrent entre 7 h 30 et 21 h 00.

(ii) Les heures normales de travail des employées ou employés assignés à Quorum se situent entre 5 h 30 et 17 h 00. Toutefois, sous réserve des nécessités du service, l'heure d'entrée peut varier et l'employée ou employé assigné à Quorum peut demander de commencer et de finir son travail à des heures variables qui s'insèrent entre 5 h 30 et 17 h 00.

e) Nonobstant la clause 23.01 et les paragraphes 23.02a) et b), à la demande de l'employée ou employé, avec l'approbation de l'employeur et sous réserve des nécessités du service, l'employée ou employé peut effectuer ses heures de travail hebdomadaires en plus ou moins que cinq (5) journées complètes, pourvu qu'au cours de toute période d'au plus vingt-huit (28) jours civils, l'employée ou employé effectue en moyenne des semaines normales de travail.

23.02

Horaire annuel :

À la demande de l'employé ou employée, et avec l'approbation de l'employeur, une employée ou un employé peut travailler un horaire de travail variable sur une base quotidienne pourvu que cet horaire se situe entre 7 h 30 et 21 h 00.

a) En mars de chaque année, après consultation avec l'Alliance, l'employeur établit un horaire flexible de semaines longues d'un maximum de trente-sept heures et demie (37½) et de semaines courtes d'un minimum de trente (30) heures qui donne un total de mille huit cent vingt (1 820) heures par année.

b) L'employeur confirme que, à la demande de l'employé ou employée, avec l'approbation de l'employeur et sous réserve des nécessités du service, l'employeur considérera sur une base

individuelle, les demandes des employées ou employés de travailler une semaine de quatre (4) jours durant les semaines courtes.

c) L'employé ou employée ou l'employeur peut choisir jusqu'à cinq (5) des semaines courtes comme « semaines mobiles » qui sont portées à l'horaire de travail d'un commun accord lors de périodes durant lesquelles les deux Chambres ne siègent pas.

d) Lorsque l'employée ou employé doit changer son horaire de travail sans avoir reçu un avis de cinq (5) jours avant la date d'un tel changement, l'employée ou employé sera rémunéré à tarif et demi (1½) pour toutes les heures travaillées au-delà de l'horaire initial jusqu'à concurrence de l'avis de cinq (5) jours. Après la période de cinq (5) jours, toutes les heures travaillées en plus de l'horaire initial seront créditées dans le mille huit cent vingt (1 820) heures par année.

e) Nonobstant les dispositions du paragraphe 23.02a), à la demande d'une employée ou un employé et avec l'approbation de l'employeur, un employé ou une employée peut adopter un horaire de travail qui est différent de celui qui est décrit dans le présent article. Les demandes à cet effet ne peuvent être rejetées sans motif raisonnable.

f) Nonobstant les dispositions du paragraphe 23.02a), sous réserve des nécessités du service, l'employeur peut, à la suite d'un préavis raisonnable et de consultation avec l'Alliance, instaurer une semaine de travail régulière d'une durée de trente-cinq (35) heures pour un total maximal annuel de mille huit cent vingt (1 820) heures.

g) Nonobstant les dispositions du paragraphe 23.02a) et sous réserve des nécessités du service dans chaque Division, l'Employeur peut établir un régime de semaines courtes d'un minimum de vingt-sept heures et dix (27,5) heures dans le Service d'information et de recherche parlementaires.

23.03 Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, l'instauration d'un horaire différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ou une rémunération additionnelle du seul fait du changement d'horaire, ni n'est réputée interdire à l'employeur le droit de fixer les heures de travail permises par les dispositions de la présente convention, à l'exception des conditions énoncées au paragraphe 23.02d).

23.04 Périodes de repos :

Sauf lorsque les nécessités du service ne le permettent pas, l'employeur fixe deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail prévue à l'horaire.

23.05 L'employeur se réserve le droit d'exiger que les employées ou employés inscrivent leur présence de la manière qu'il aura déterminée, de temps à autre.

23.06 Les employés qui doivent se présenter au travail mais qui sont empêchés de le faire doivent prévenir leur supérieur immédiat dans les meilleurs délais, normalement au moins une (1) heure avant leur heure régulière d'arrivée. Les employés qui travaillent par postes devraient essayer d'en avertir leur supérieur au moins quatre (4) heures avant le début du poste.

ARTICLE 24 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

24.01 Définition :

L'expression « heures supplémentaires » désigne le travail que l'employeur exige que l'employé ou employée accomplisse en sus de sa durée normale de travail à l'horaire.

- 24.02 Attribution du travail supplémentaire :
- a) L'employeur fait tout effort raisonnable pour éviter de prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et pour offrir le travail supplémentaire de façon équitable parmi les employées et employés qualifiés facilement disponibles qui normalement effectue ces fonctions.
 - b) Sauf en cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel avec l'employé ou employée, l'employeur doit, chaque fois que cela est possible, donner un préavis minimal de vingt-quatre (24) heures au sujet de la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires.
- 24.03 Lorsque l'employée ou employé est tenu par l'employeur d'effectuer des heures supplémentaires, elle ou il est rémunéré de la façon suivante :
- a) un jour de travail normal, rémunération à tarif et demi (1½) pour les sept (7) premières heures supplémentaires et à tarif double pour chaque heure supplémentaire additionnelle subséquente et consécutive;
 - b) Un premier jour de repos, à tarif et demi (1½) pour chaque heure supplémentaire effectuée et, un second jour de repos, au tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée, pourvu que l'employé ou employée ait également travaillé le premier jour de repos. Un second jour de repos s'entend du deuxième jour d'une suite ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et contigus.
 - c) Un jour férié désigné payé, rémunération à tarif et demi (1½) pour chaque heure effectuée, en plus de la rémunération que l'employée ou employé aurait reçue si elle ou il n'avait pas travaillé ce jour de congé férié désigné payé.
 - d) Un jour de repos compris entre le lundi et le vendredi dans le cas d'un horaire de travail variable, conformément aux alinéas 23.01 e), 23.02 b) ou 23.02 e), rémunération à tarif et demi (1 ½) pour les sept (7) premières heures supplémentaires effectuées et à tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire subséquente.
- 24.04 Tous les calculs d'heures supplémentaires se fondent sur chaque période complète de quinze (15) minutes.
- 24.05 Sur demande de l'employé ou employée, et avec l'approbation de l'employeur, les heures supplémentaires effectuées en vertu du présent article peuvent être accordées sous forme d'espèces ou de congé compensatoire, dont la durée sera calculée au taux des heures supplémentaires applicable. Les congés compensatoires acquis au cours d'une année financière et qui n'ont pas été pris au 31 janvier de l'année financière suivante sont payés en espèces au taux applicable des heures supplémentaires au moment de l'acquisition du congé. Une telle demande ne sera pas refusée sans motif valable.
- 24.06 L'employé ou employée dont l'emploi avec l'employeur prend fin reçoit le paiement en espèce des congés compensatoires acquis et qui n'ont pas été pris au taux de rémunération applicable de l'employé ou employée en vigueur le dernier jour d'emploi.
- 24.07 Lorsque le paiement est effectué en vertu du présent article, l'employeur s'efforce de verser ce paiement dans les six (6) semaines qui suivent la demande de paiement de l'employée ou employé.
- 24.08
- a) L'employée ou l'employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après ses heures de travail d'horaire, bénéficie du remboursement de dix dollars (10,00 \$) pour un (1) repas pour chaque période de trois (3) heures complétées, sauf lorsque des repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable, que détermine l'employeur, est accordée à l'employée ou à l'employé pour lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

b) Lorsque l'employée ou employé effectue quatre (4) heures supplémentaires ou davantage qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée en a) ci-dessus, elle ou il est remboursé d'un montant de dix dollars (10,00 \$) pour un (1) repas supplémentaire, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable, que détermine l'employeur, est accordée à l'employé ou employée pour lui permettre de prendre une pause-repas payée à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

24.09 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à l'égard de périodes relevant de l'article 21 (Congé-éducation et congé de perfectionnement professionnel).

24.10 Rappel au travail :

Si l'employée ou employé est rappelé et retourne effectivement au travail,

a) un jour de repos ou un jour férié désigné payé;

ou

b) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail;

elle ou il touche le plus élevé de ces deux montants :

c)

(i) une rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps travaillé;

ou

(ii) une rémunération minimale de quatre (4) heures au taux des heures normales pour chaque rappel jusqu'à concurrence d'une rémunération de sept heures et demie (7½) au taux des heures normales au cours d'une période de sept heures et demie (7½);

à condition que la période effectuée par l'employée ou employé ne soit pas accolée à ses heures normales de travail à l'horaire.

24.11 Le temps que l'employé ou employée met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas tenu pour être du temps de travail.

24.12 Lorsque l'employée ou employé est tenu de rentrer au travail et qu'elle ou il rentre effectivement au travail dans les conditions énoncées à la clause 24.10, et qu'elle ou il est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services publics de transports normaux, elle ou il est remboursé des dépenses raisonnables engagées selon les modalités suivantes :

a) une indemnité de millage au taux normalement payé à l'employée ou employé lorsque l'employeur l'autorise à utiliser sa voiture, lorsque l'employée ou employé se déplace au moyen de sa propre voiture;

ou

b) le remboursement des dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.

24.13 Si en cas d'urgence, un employé ou une employée est appelé à travailler des heures supplémentaires lorsqu'il ou elle travaille des heures qui sont moindres que les heures normales de travail, il ou elle se voit accorder du temps compensatoire, au taux de rémunération horaire pour ces heures supplémentaires, jusqu'au moment où il ou elle aura atteint les heures normales de travail.

24.14 Les demandes d'indemnisation formulées en application du présent article doivent être soumises à l'employeur au plus tard le dernier jour du mois suivant le mois où l'employé a effectué les heures supplémentaires.

24.15 L'employé qui a fait des heures supplémentaires durant une séance parlementaire tardive peut, avant de se présenter au travail le lendemain, laisser s'écouler une période de dix (10) heures s'il a travaillé passé minuit.

ARTICLE 25 – ADMINISTRATION DE LA PAYE

25.01 L'employée ou employé a droit à une rémunération pour services rendus au taux précisé à l'annexe « A » pour le niveau du poste auquel elle ou il est nommé.

25.02

a) Les taux de rémunération énoncés à l'annexe « A » entrent en vigueur aux dates qui y sont précisées.

b) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'annexe « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la convention, les modalités suivantes s'appliquent :

(i) aux fins des alinéas (ii) et (iii), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération et se termine le jour de la signature de la convention collective ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;

(ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés et employées, aux anciens employés et employées ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés et employées qui faisaient partie de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;

(iii) les taux de rémunération sont payés en un montant équivalant à ce qui aurait été versé si la convention collective avait été signée ou si une décision arbitrale avait été rendue à cet égard à la date d'entrée en vigueur de la révision des taux de rémunération;

(iv) pour permettre aux anciens employés et employées ou, en cas de décès, aux représentantes et aux représentants des anciens employés et employées, de toucher le paiement conformément à l'alinéa b)(iii), l'employeur informe ces personnes, par courrier recommandé adressé à leur dernière adresse connue, qu'ils disposent de trente (30) jours à compter de la date de réception de la lettre recommandée pour demander ce paiement par écrit, l'employeur étant déchargé de toute obligation concernant ledit paiement après ce délai.

25.03 Seuls les taux de rémunération et la rémunération des heures supplémentaires qui ont été versés à l'employée ou employé au cours de la période de rétroactivité seront calculés de nouveau, et la différence entre le montant versé d'après les anciens taux de rémunération et le montant payable d'après les nouveaux taux seront versés à l'employée ou employé.

25.04 Lorsque deux ou plusieurs des événements suivants surviennent à la même date, à savoir une nomination, une augmentation d'échelon de rémunération, une révision de rémunération, le taux de rémunération de l'employé ou employée est calculé dans l'ordre suivant :

a) il ou elle reçoit son augmentation d'échelon;

b) son taux de rémunération est révisé;

c) son taux de rémunération à la nomination est fixé conformément à la présente convention.

25.05 Rémunération d'intérim :

Lorsque l'employée ou employé est tenu par l'employeur d'exécuter à titre intérimaire pendant une période d'au moins trois (3) jours ouvrables consécutifs, une grande partie des fonctions d'un employé ou une employée d'un niveau de classification supérieur, elle ou il touche une rémunération d'intérim calculée à compter de la date où elle ou il commence à remplir ces fonctions, comme si elle ou il avait été nommé à ce niveau de classification supérieur, pour la période en question, cette rémunération étant déterminée conformément à la clause 25.11.

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

25.07 Lorsque l'employé ou employée bénéficie d'un congé payé pendant la période requise, ce congé ne constitue pas un bris de la période mais étend la période requise par un nombre de jours égal au congé.

25.08 Gestion de l'augmentation d'échelon de rémunération :

L'employée ou employé, sauf une employée ou un employé dont le rendement est jugé insatisfaisant, se voit accorder une augmentation d'échelon de rémunération jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de la fourchette salariale de son niveau. L'augmentation d'échelon de rémunération se fait au prochain taux dans l'échelle des taux.

25.09 Périodes de référence pour l'augmentation d'échelon de rémunération :

a) Employés ou employées à plein temps : La période de référence pour l'augmentation d'échelon de rémunération des employés ou employées à plein temps est de douze (12) mois.

b) Employés ou employées à temps partiel : La période de référence pour l'augmentation d'échelon de rémunération des employés ou employées à temps partiel est de mille huit cent vingt (1 820) heures, sans les heures supplémentaires.

25.10 Date d'augmentation d'échelon :

La date d'augmentation d'échelon de l'employée ou employé à temps plein nommé dans un poste classé dans l'unité de négociation, suite à une promotion, une rétrogradation ou une nomination de l'extérieur de la Bibliothèque du Parlement, sera la date anniversaire de cette nomination.

25.11 Taux de rémunération en cas de promotion :

L'employée ou employé qui est nommé à un niveau de classification dont le maximum est supérieur à celui de son ancien niveau de classification, est payé, dans sa nouvelle classification, au taux de rémunération le plus proche de celui qu'elle ou qu'il recevait immédiatement avant sa nomination, qui lui assure une augmentation de traitement au moins égale à la plus petite différence entre les échelons successifs de la nouvelle classification. Si un tel taux n'existe pas, l'employé ou employée touche le taux maximum de la nouvelle échelle.

25.12 Taux de rémunération en cas de rétrogradation :

En cas de rétrogradation, l'employée ou employé est rémunéré à un taux, dans sa nouvelle échelle salariale, qui est le plus approché ou égal mais non supérieur à son ancien taux de rémunération.

25.13 Taux de rémunération en cas de reclassification à un niveau ayant un taux maximal inférieur :

Lorsque les tâches et fonctions de l'employée ou employé sont reclassifiées à un niveau de rémunération maximal inférieur au niveau auquel elle ou il est rémunéré, les dispositions suivantes s'appliquent,

a) Lorsqu'un poste doit être reclassifié dans un sous-groupe ou à un niveau dont le taux de rémunération maximal est inférieur, le titulaire doit en recevoir un préavis écrit.

b) Malgré la rétrogradation du poste, la ou le titulaire est réputé, à toutes fins utiles, avoir conservé son ancienne classification. En ce qui concerne la rémunération du ou de la titulaire, il s'agit d'une situation de protection du revenu; sous réserve des dispositions de l'alinéa c)(ii), elle ou il jouit de cet avantage tant qu'elle ou qu'il occupe le poste ou jusqu'à ce que le taux de rémunération maximal du niveau résultant de la reclassification devienne égal ou supérieur à celui qui s'applique à l'ancienne classification, lesquels sont révisés périodiquement.

c)

(i) l'employeur fera des efforts raisonnables pour muter le ou la titulaire à un poste de niveau équivalent à celui de son ancien sous-groupe et de son ancien niveau;

(ii) si une ou un titulaire refuse sans motif valable une offre de mutation à un poste mentionné en (i), elle ou il sera immédiatement rémunéré au taux approprié du poste reclassifié.

25.14 En cas de décès de l'employé ou employée, la rémunération qui lui revient le dernier jour ouvrable qui précède son décès sera calculée jusqu'au dernier jour du mois de son décès. La rémunération ainsi calculée qui n'a pas été versée à l'employée ou employé à la date de son décès sera payée à sa succession dans les trente (30) jours civils qui suivent son décès.

25.15 Recouvrement de la paye :

Lorsque l'employée ou l'employé a été payé en trop, l'employeur en informe le bureau de paye compétent et, avant de procéder au recouvrement du trop-payé, avise l'employée ou l'employé par écrit du montant à recouvrer et du fait qu'il a l'intention de recouvrer ce montant. S'il y a bel et bien eu paiement en trop et si l'employé ou l'employée en fait la demande, le recouvrement s'effectue sur un certain nombre de périodes de paye, par tranches égales à dix pour cent (10 p. 100) du traitement brut que touche celui-ci ou celle-ci pour chacune de ces périodes. Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles, le recouvrement peut s'effectuer par tranches d'un montant inférieur ou supérieur si l'employée ou l'employé en fait la demande et si l'employeur l'autorise.

ARTICLE 26 – PRIME DE POSTE

26.01 L'employé ou l'employée qui travaille par postes recevra une prime de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées entre 17 h 30 et 8 h 00. La prime de poste ne sera pas payée pour les heures effectuées entre 8 h 00 et 17 h 30. Tous les calculs de prime de poste se feront en fonction de chaque période complète de quinze (15) minutes.

26.02 Les demandes d'indemnisation formulées en application du présent article doivent être soumises à l'employeur au plus tard le dernier jour du mois suivant le mois où l'employé a effectué du travail en prime de poste.

ARTICLE 27 – DÉPLACEMENT

27.01 L'employé ou employée qui est tenu par la Bibliothèque du Parlement de voyager par affaires est remboursé pour les frais raisonnables et légitimes quand il ou elle voyage pour des affaires officielles selon les règlements applicables de la directive sur les voyages d'affaires du Conseil du Trésor.

27.02 Lorsque l'employée ou employé est tenu par l'employeur de voyager à l'extérieur de la région de la capitale nationale dans l'exercice de ses fonctions, il ou elle est rémunérée de la façon suivante :

a) Un jour de travail normal au cours duquel elle ou il voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale.

b) Un jour de travail normal au cours duquel elle ou il voyage et travaille, il ou elle touche :

(i) sa rémunération journalière normale pour une période de voyage et de travail ne dépassant pas sa journée de travail normale;

et

(ii) le taux applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser huit (8) heures de rémunération au taux des heures normales.

c) Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, elle ou il est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures passées en voyage jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7½) de rémunération au taux de base. Ces heures ne comptent pas pour l'application de la clause 24.03c).

ARTICLE 28 – EXPOSÉ DE FONCTIONS

28.01 Sur demande écrite, l'employé ou employée reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et la cote numérique attribuée par facteur ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

ARTICLE 29 – PÉRIODE DE PROBATION, APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉE OU EMPLOYÉ

29.01 La période de probation des nouveaux employés est d'une durée maximale de douze (12) mois.

29.02

a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé ou employée, ce dernier ou cette dernière doit avoir l'occasion de signer la formule d'évaluation, une fois celle-ci remplie, afin d'indiquer qu'il ou qu'elle a pris connaissance de son contenu. Une copie de la formule d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employée ou employé sur la formule d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'elle ou qu'il a pris connaissance de son contenu et non pas qu'elle ou qu'il y souscrit.

b) Les représentants ou les représentantes de l'employeur qui font l'évaluation du rendement de l'employée ou employé doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de la ou le connaître pendant au moins la moitié (½) de la période pour laquelle il y a évaluation du rendement de l'employée ou employé.

c) L'employé ou employée a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées à la formule d'examen du rendement.

- 29.03
- a) L'employeur rend disponible aux employées et employés le formulaire d'évaluation servant à l'examen du rendement, incluant tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen.
- b) Si pendant l'examen du rendement de l'employé ou employée, des modifications sont apportées à la formule ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé ou employée.
- 29.04
- a) L'employée ou employé qui en fait la demande par écrit peut examiner son dossier personnel à des intervalles raisonnables fixés par l'employeur, mais au moins une fois par année, en présence d'une représentante ou d'un représentant autorisé de cette dernière ou de ce dernier. Il ou elle a également le droit de recevoir une copie de tout document versé à ce dossier.
- b) Les employés ou employées, à leur demande, ont le droit de se faire accompagner d'un représentant ou d'une représentante de l'Alliance lorsqu'ils ou elles examinent leurs dossiers personnels.
- 29.05
- Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite de l'employée ou employé est versé à son dossier personnel, l'employée ou employé en cause doit avoir l'occasion de le signer pour indiquer qu'elle ou il l'a lu, et elle ou il doit également en recevoir une copie.

ARTICLE 30 – SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES

- 30.01
- Lorsque l'employée ou l'employé est suspendu de ses fonctions, l'employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, avec une copie à l'Alliance, la raison de cette suspension. L'employeur s'efforce de signifier cet avis au moment de la suspension.
- 30.02
- Lorsque l'employée ou l'employé est tenu d'assister à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire la ou le touchant, elle ou il a le droit, sur demande, d'être accompagné(e) d'un représentant ou d'une représentante de l'Alliance à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé ou l'employée reçoit au minimum une (1) journée de préavis de cette réunion.
- 30.03
- L'employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employée ou de l'employé dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de celle-ci ou celui-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.
- 30.04
- Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé ou de l'employée doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

ARTICLE 31 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 31.01
- Sous réserve de l'article 62 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* et conformément à ses dispositions, l'employée ou employé qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action quelconque ou une absence d'action de la part de l'employeur a le droit de présenter un grief de la façon prescrite par la clause 31.04, sauf que :

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

et

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

31.02 Sauf indication contraire dans la présente convention, un grief est examiné en passant par les paliers suivants :

a) Palier 1 – Premier palier de direction;

b) Palier 2 – Cadre supérieur du service affecté ou sa représentante ou son représentant autorisé;

c) Palier final – Le bibliothécaire parlementaire ou sa représentante ou son représentant autorisé.

31.03 L'employeur désigne un représentant ou une représentante à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et informe chaque employée ou employé qui est assujéti à la procédure du nom ou du titre de la personne ainsi désignée en indiquant en même temps le nom ou le titre et l'adresse de la superviseuse ou du superviseur immédiat à qui le grief doit être présenté. Cette information est communiquée aux employés ou employées sous forme d'avis affichés par l'employeur à des endroits où ils vont vraisemblablement être portés à l'attention des employés ou employées à qui s'applique la procédure de règlement des griefs, ou d'une autre façon convenue entre l'employeur et l'Alliance.

31.04 L'employée ou employé qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à sa superviseuse ou à son superviseur immédiat qui, immédiatement :

a) l'adresse à la représentante ou au représentant de l'employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié;

et

b) remet à l'employée ou employé un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

31.05 S'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'employeur l'a reçu à la date à laquelle il est livré au bureau. De même, l'employeur est censé avoir livré sa réponse à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle le cachet d'oblitération postale a été apposé sur la lettre, mais le délai au cours duquel l'auteur ou auteure du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans la formule de grief.

31.06 Le grief de l'employée ou employé n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'employeur.

31.07 L'employé ou employée qui présente un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs peut, s'il ou si elle le désire, se faire aider et/ou représenter par l'Alliance.

31.08

a) L'employée ou employé qui désire présenter un grief doit le faire selon le mode prévu à la clause 31.04 et selon la formule approuvée :

(i) au premier palier de la procédure de règlement des griefs, si le grief n'a pas trait à son congédiement, à sa rétrogradation, à un refus de nomination ni à sa classification;

et

(ii) au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, si le grief a trait à son congédiement, à sa rétrogradation, à un refus de nomination ou à sa classification.

b) Le grief de l'employée ou employé doit être présenté dans le délai suivant :

(i) si le grief n'a pas trait à son congédiement, à sa rétrogradation ou à un refus de nomination ni à sa classification, dans les vingt (20) jours;

et

(ii) si le grief a trait à son congédiement, à sa rétrogradation ou à sa classification, dans les vingt-cinq (25) jours;

(iii) si le grief a trait au refus opposé à sa nomination dans les quinze (15) jours,

suyvant le jour où elle ou il a été avisé verbalement ou par écrit de la mesure ou de la situation à l'origine du grief, ou, à défaut d'un avis, suivant le jour où elle ou il en a eu connaissance pour la première fois.

31.09 L'employé ou employée peut présenter un grief, autre que celui visé à l'alinéa 31.08a)(ii), à un palier supérieur au premier palier de la procédure de règlement des griefs :

a) dans les dix (10) jours suivant celui où il ou elle a reçu une réponse au grief au palier inférieur précédent;

ou

b) à défaut d'une réponse, dans les trente (30) jours suivant le dernier jour auquel l'employeur était tenu de répondre au grief au palier inférieur précédent.

31.10

a) Sous réserve du paragraphe 31.10b), la représentante ou le représentant autorisé de l'employeur au palier où un grief est présenté conformément aux clauses 31.08 et 31.09 doit signifier une réponse écrite à l'employé ou employée dans les quinze (15) jours de la présentation du grief à ce palier.

b) Lorsqu'un grief ayant trait à la classification a été présenté selon le paragraphe 31.08b)(ii), la représentante ou le représentant autorisé de l'employeur au dernier palier doit signifier une réponse écrite à l'employé ou employée dans les trente (30) jours suivant la présentation du grief à ce palier.

c) L'employée ou employé peut désirer se faire aider ou représenter par une organisation syndicale dans la présentation de son grief si l'organisation syndicale l'accepte. Un exemplaire de la réponse de la représentante ou du représentant autorisé de l'employeur doit être signifié à la représentante ou au représentant autorisé de l'organisation syndicale désignée par l'employée ou employé, à l'adresse mentionnée dans la déclaration de celle-ci ou de celui-ci.

31.11 Lorsque l'Alliance représente l'employé ou employée dans la présentation de son grief, l'employeur, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, communique en même temps une copie de sa décision à la représentante ou au représentant compétent de l'Alliance et à l'employé ou employée.

31.12 La décision rendue par l'employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs est définitive et exécutoire pour l'employée ou employé, à moins qu'il ne s'agisse d'un type de grief qui peut être renvoyé à l'arbitrage.

31.13 Lorsqu'il s'agit de calculer le délai au cours duquel une mesure quelconque doit être prise ainsi qu'il est stipulé dans la présente procédure, les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés payés sont exclus.

31.14 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'employeur et l'employé ou employée et, le cas échéant, la représentante ou le représentant de l'Alliance.

- 31.15 Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'employeur et l'employé ou employée et, s'il y a lieu, l'Alliance, peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.
- 31.16 L'employée ou employé peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à sa superviseuse ou à son superviseur immédiat.
- 31.17 L'employée ou employé qui néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir renoncé à son grief, à moins qu'elle ou qu'il ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.
- 31.18 Il est interdit à toute personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener l'employé ou employée à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention collective.
- 31.19 Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable, l'employée ou employé peut renvoyer à l'arbitrage tout grief portant sur :
- a) l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale s'y rattachant;
 - b) d'une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire;
 - c) son congédiement, à l'exception du renvoi à la suite d'une période de stage consécutive à une première nomination;
 - d) sa rétrogradation;
 - e) en cas de refus de nomination, l'évaluation de l'employeur sur son aptitude vis-à-vis des exigences du poste;
- ou
- f) sous réserve du paragraphe 5(3) de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, sa classification par l'employeur,
- et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, elle ou il peut le présenter à l'arbitrage selon les dispositions de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.
- 31.20 Lorsque le grief que l'employé ou employée peut soumettre à l'arbitrage porte sur l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition, d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employé ou employée n'a le droit de présenter ce grief à l'arbitrage que si l'agent négociateur ou négociatrice de l'unité de négociation à laquelle la convention collective ou la décision arbitrale s'applique signifie de la façon prescrite :
- a) son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage;
- et
- b) son accord de représenter l'employé ou employée dans la procédure d'arbitrage.
- 31.21 Chaque partie peut, si elle le désire, consulter l'autre partie, au sujet d'un grief, et ce, à chacun des paliers de la procédure de règlement des griefs.

****ARTICLE 32 – HARCÈLEMENT**

- 32.01 L'Alliance et l'employeur reconnaissent que les employés ou employées ont le droit de travailler dans un environnement libre de harcèlement et conviennent que le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir ne seront pas tolérés au travail.
- **32.02 L'employée ou employé qui se sent harcelé peut chercher à faire redresser la situation en recourant à la procédure confidentielle sur les plaintes prévue dans la *Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail* de la Bibliothèque du Parlement, ou en présentant un grief aux termes de l'article 31 de la présente convention. Dans ce dernier cas, le grief sera transmis immédiatement au dernier palier de la procédure des griefs.

ARTICLE 33 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 33.01 L'employeur exerce ses activités de façon à ne mettre en danger la santé et la sécurité d'aucun de ses employés ou employées. Il s'efforce d'adopter et de mettre en œuvre des techniques et des méthodes visant à prévenir ou à réduire les risques de blessures physiques au travail. L'employé ou employée s'efforce lui aussi de prendre toutes les précautions nécessaires pour assurer sa propre sécurité et celle de ses collègues. L'employeur veille à la propreté et à la salubrité des lieux de travail.
- 33.02 L'employeur accorde un congé payé pouvant aller jusqu'à six (6) mois à l'employée ou employé qui, dans l'exercice de ses fonctions, est victime d'une blessure physique ou de surmenage indemnisables en vertu de la *Loi concernant l'indemnisation des employés de l'État* et approuvés par la Commission des accidents de travail. Ce congé n'est pas déduit des crédits de congés de maladie de l'employée ou employé.
- 33.03
- a) Lorsque l'employé ou employée estime dangereux d'exécuter un travail tout seul et que la situation présente un réel danger pour sa vie ou pour sa personne, il lui incombe d'en informer sa surveillante ou son surveillant ou, dans l'impossibilité de ce faire, de demander l'aide nécessaire. Si ni l'une ni l'autre de ces solutions n'est possible et que la situation présente toujours un réel danger pour sa vie ou pour sa personne, il peut refuser d'exécuter le travail jusqu'à ce que l'employeur remédie au danger ou en atténue la gravité. Néanmoins ce qui précède et dans le cas où le danger perçu ne présente pas une situation de danger imminent, la plainte devra être soumise au comité d'hygiène et de sécurité.
- b) Nonobstant ce qui précède et lorsqu'il peut être démontré que la situation ne présentait pas un réel danger pour sa vie ou pour sa personne, l'employée ou employé peut être soumis à la mesure disciplinaire appropriée.
- 33.04 En consultation avec le comité de la sécurité et de la santé au travail, l'employeur doit fournir des vêtements protecteurs et (ou) des appareils de sécurité convenables aux employés et employées lorsque les conditions de travail l'exigent. Le port des vêtements et l'utilisation des appareils ainsi fournis par l'employeur sont obligatoires. Les employées ou employés ne sont pas responsables de l'entretien ou de l'usure normale de ces articles ni des dommages accidentels.
- 33.05 L'employeur accepte de discuter des aspects du matériel qui sont liés à l'hygiène et à la sécurité avec le comité mixte de santé et de sécurité, chaque fois que, de l'avis des employées ou employés concernés, l'utilisation de ce matériel pose des problèmes d'hygiène et de sécurité.
- 33.06 Les parties voient à la continuité du comité existant de santé et sécurité.
- 33.07 Les questions renvoyées au comité d'hygiène et de sécurité sont traitées sans délai et de la façon appropriée. Lorsqu'une plainte n'est pas réglée par le comité d'hygiène et de sécurité, l'employé ou employée peut déposer un grief qui sera rapidement étudié conformément à l'article 31.

- 33.08 L'employeur libère les représentants ou représentantes de l'AFPC, sans perte de traitement ou de crédits de congés, pour leur permettre d'assister aux réunions et de s'acquitter de leurs responsabilités à titre de membres du comité de santé et de sécurité.

ARTICLE 34 – RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE ET DE BIEN-ÊTRE

- 34.01 Régime de soins dentaires :

Les employés et employées doivent devenir membres du Régime de soins dentaires qui est offert à eux, de la même façon qu'il est offert aux employés et employées de la Fonction publique du Canada. L'employeur s'engage à contribuer au plein montant des primes.

- 34.02

a) Les pratiques courantes sont maintenues pour la durée de la présente convention, sauf que, tout changement aux régimes d'assurance médicale, hospitalier et d'invalidité, incluant les primes versées par les employés et employées, applicables à la majorité des employés et employées de la Fonction publique du Canada pour qui le Conseil du Trésor est l'employeur sera aussi applicable aux employées et employés régis par la présente convention pour sa durée.

b) L'employée ou employé qui, avant la signature de la présente convention collective, était couvert par le régime d'assurance pour les cadres de gestion de la Fonction publique, continue de l'être et a droit à toutes améliorations apportées à ce régime au cours de la durée de la présente convention, à moins qu'elle ou qu'il veuille ne plus être assuré.

ARTICLE 35 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 35.01 L'employeur s'efforce, dans la mesure du possible, de faire en sorte qu'aucun employé ou employée ne soit mis en disponibilité pendant la durée de la présente convention collective et de veiller à ce que toute compression d'effectifs soit réalisée par attrition. Cet engagement est assujéti au consentement et à la capacité de chaque employée ou employé à subir une formation et accepter une réaffectation.

ARTICLE 36 – CONSULTATION MIXTE

- 36.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à ouvrir des discussions visant à mettre au point et en œuvre le mécanisme voulu pour permettre la consultation mixte sur des questions d'intérêt mutuel.

- 36.02 Dans les cinq (5) jours qui suivent l'avis de consultation par l'une ou l'autre partie, l'Alliance communique par écrit à l'employeur le nom des représentants et des représentantes autorisés à agir au nom de l'Alliance aux fins de consultation.

- 36.03 Sur demande de l'une ou l'autre partie, les parties à la présente convention se consultent sérieusement au niveau approprié au sujet des changements des conditions d'emploi ou de travail envisagées qui ne sont pas régies par la présente convention.

- 36.04 Dans préjuger de la position que l'employeur ou l'Alliance peut vouloir adopter dans l'avenir au sujet de l'opportunité de voir ces questions traitées dans des dispositions de conventions collectives, les parties décideront, par accord mutuel, des questions qui, à leur avis, peuvent faire l'objet de consultations mixtes.

ARTICLE 37 – PRIME AU BILINGUISME

- 37.01 L'employeur verse une prime de huit cents dollars (800 \$) par année à tous les employés et employées visés par la présente convention qui sont appelés par l'employeur à travailler dans les deux langues officielles.

ARTICLE 38 – UTILISATION DE TAXIS

- 38.01 L'employée ou employé qui n'a pas reçu un permis de stationnement de la Bibliothèque du Parlement a droit au paiement d'une course en taxi si elle ou il satisfait à l'une des conditions suivantes :
- a) sa journée de travail prévue commence ou se termine en dehors des heures de fonctionnement des transports en commun;
 - b) il effectue trois (3) heures supplémentaires et quitte le travail après 21 h 00;
 - c) sa journée de travail prévue se termine à 21 h 00 ou plus tard.
- 38.02 La course en taxi est limitée aux lieux se trouvant dans un rayon de vingt (20) kilomètres (12 milles) du lieu de travail de l'employé ou employée.
- 38.03 L'utilisation de taxis est assujettie à l'approbation préalable de l'employeur. Si l'employée ou employé paie lui-même ou elle-même la course, elle ou il doit présenter un reçu.

ARTICLE 39 – MODIFICATION DE LA CONVENTION

- 39.01 La présente convention peut être modifiée d'un commun accord.


**ARTICLE 40 – DURÉE DE LA CONVENTION

- **40.01 La présente convention vient à expiration le 31 août 2014.
- 40.02 Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur à la date de la ratification.

Pour la Bibliothèque du Parlement

Pour l'Alliance de la Fonction publique du
Canada

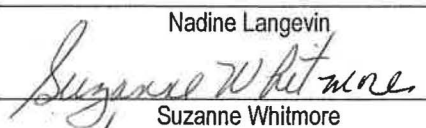

Carole Piette


Larry Rousseau

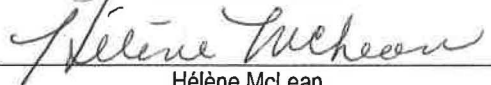

Roland Desjardins

Nadine Langevin



Sonia Bebbington


Suzanne Whitmore


James Robertson


Hélène McLean


Chantal Poliquin *Brenda Laporte*


Julie Chiasson


Jennifer Sweet


David Sauve

SIGNÉE À OTTAWA,
Le 11 jour du mois de Fév

2013
2012

****ANNEXE A - TAUX DE RÉMUNÉRATION
GROUPE DE L'ADMINISTRATION ET DU SOUTIEN**

A :	En vigueur rétroactivement au 1 ^{er} septembre 2011	1.75%				
B :	En vigueur rétroactivement au 1 ^{er} septembre 2012	1.50%				
C :	En vigueur le 1 ^{er} septembre 2013	2.00%				
CGS-1	De:	\$35,709	\$36,734	\$37,770	\$38,836	\$40,584
	A:	\$36,334	\$37,377	\$38,431	\$39,516	\$41,294
	B:	\$36,879	\$37,937	\$39,007	\$40,108	\$41,914
	C:	\$37,616	\$38,696	\$39,788	\$40,911	\$42,752
CGS-2	De:	\$39,418	\$40,255	\$41,094	\$41,953	\$43,672
	A:	\$40,108	\$40,959	\$41,813	\$42,687	\$44,436
	B:	\$40,709	\$41,574	\$42,440	\$43,327	\$45,103
	C:	\$41,524	\$42,405	\$43,289	\$44,194	\$46,005
CGS-3	De:	\$43,746	\$45,005	\$46,272	\$47,571	\$49,711
	A:	\$44,512	\$45,793	\$47,082	\$48,403	\$50,581
	B:	\$45,179	\$46,479	\$47,788	\$49,130	\$51,340
	C:	\$46,083	\$47,409	\$48,744	\$50,112	\$52,366
CGS-4	De:	\$47,764	\$49,026	\$50,706	\$52,441	\$54,958
	A:	\$48,600	\$49,884	\$51,593	\$53,359	\$55,920
	B:	\$49,329	\$50,632	\$52,367	\$54,159	\$56,759
	C:	\$50,315	\$51,645	\$53,415	\$55,242	\$57,894
CGS-5	De:	\$50,386	\$51,742	\$53,081	\$54,455	\$56,851
	A:	\$51,268	\$52,647	\$54,010	\$55,408	\$57,846
	B:	\$52,037	\$53,437	\$54,820	\$56,239	\$58,714
	C:	\$53,078	\$54,506	\$55,916	\$57,364	\$59,888
CGS-6	De:	\$50,658	\$52,533	\$54,410	\$56,286	\$59,157
	A:	\$51,545	\$53,452	\$55,362	\$57,271	\$60,192
	B:	\$52,318	\$54,254	\$56,193	\$58,130	\$61,095
	C:	\$53,364	\$55,339	\$57,316	\$59,293	\$62,317
CGS-7	De:	\$57,402	\$59,125	\$60,899	\$62,725	\$65,924
	A:	\$58,407	\$60,160	\$61,965	\$63,823	\$67,078
	B:	\$59,283	\$61,062	\$62,894	\$64,780	\$68,084
	C:	\$60,468	\$62,283	\$64,152	\$66,076	\$69,446
CGS-8	De:	\$63,506	\$65,409	\$67,373	\$69,394	\$72,934
	A:	\$64,617	\$66,554	\$68,552	\$70,608	\$74,210
	B:	\$65,587	\$67,552	\$69,580	\$71,668	\$75,324
	C:	\$66,898	\$68,903	\$70,972	\$73,101	\$76,830

ANNEXE B – PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LA BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

ET

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

L'employeur doit fournir à l'AFPC une lettre indiquant qu'il accepte de mener de plus amples discussions avec le syndicat si le Conseil du Trésor accepte d'incorporer une disposition concernant le fonds de justice sociale dans une convention collective.

Pour la Bibliothèque
du Parlement

Carole Piette

Pour l'Alliance de la Fonction
publique du Canada

Lynn Whittaker