



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

ET

L'ASSOCIATION CANADIENNE DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS

ANALYSTES ET ADJOINTS DE RECHERCHE

DATE D'EXPIRATION
Le 16 juin 2026

TABLE DES MATIÈRES

	Page
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	5
ARTICLE 5 – RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION.....	5
ARTICLE 6 – RECONNAISSANCE SYNDICALE	5
ARTICLE 7 – REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS	5
**ARTICLE 8 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	6
ARTICLE 9 – PRÉCOMPTE DES COTISATIONS.....	7
ARTICLE 10 – INFORMATION	8
ARTICLE 11 – ESPACE SUR TABLEAUX D’AFFICHAGE ET AUTRES INSTALLATIONS	8
ARTICLE 12 – CONGÉ POUR LES AFFAIRES PATRONALES-SYNDICALES.....	9
ARTICLE 13 – ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION	11
ARTICLE 14 – EMPLOYÉS TRAVAILLANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS D’AUTRES EMPLOYEURS	12
ARTICLE 15 – RESTRICTIONS CONCERNANT L’EMPLOI À L’EXTÉRIEUR	12
ARTICLE 16 – CONGÉS – GÉNÉRALITÉS.....	12
**ARTICLE 17 – CONGÉS ANNUELS	13
**ARTICLE 18 – JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS.....	17
**ARTICLE 19 – AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS.....	19
ARTICLE 20 – CONGÉ DE MALADIE ET RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN ET LE DENTISTE	42
**ARTICLE 21 – CONGÉ D’ÉTUDES NON PAYÉ, CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE ET CONGÉ D’EXAMEN	44
**ARTICLE 22 – INDEMNITÉ DE DÉPART	47
**ARTICLE 23 – DURÉE DU TRAVAIL.....	49
**ARTICLE 24 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES	50

ARTICLE 25 – ADMINISTRATION DE LA PAYE	54
ARTICLE 26 – DÉPLACEMENT.....	57
ARTICLE 27 – EXPOSÉ DE FONCTIONS	58
ARTICLE 28 – PÉRIODE DE PROBATION, ÉVALUATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ.....	58
ARTICLE 29 – SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES.....	59
**ARTICLE 30 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	60
**ARTICLE 31 – SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	64
ARTICLE 32 – RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE ET DE BIEN-ÊTRE	65
ARTICLE 33 – CONSULTATION MIXTE	65
ARTICLE 34 – FRAIS D'ADHÉSION.....	66
ARTICLE 35 – QUALITÉ D'AUTEUR.....	66
ARTICLE 36 – UTILISATION DE TAXIS.....	67
ARTICLE 37 – TÉLÉTRAVAIL.....	67
ARTICLE 38 – SÉCURITÉ D'EMPLOI	67
ARTICLE 39 – MODIFICATION DE LA CONVENTION.....	67
ARTICLE 40 – PRIME DE BILINGUISME.....	68
ARTICLE 41 – RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ.....	68
**ARTICLE 42 – HARCÈLEMENT.....	69
**ARTICLE 43 – DURÉE DE LA CONVENTION.....	70
**ANNEXE A – TAUX DE RÉNUMÉRATION.....	71
**ANNEXE B – LETTRE D'ENTENTE.....	73
**ANNEXE C – NEUTRALITÉ DE GENRE	74
**ANNEXE D – PROTOCOLE D'ENTENTE.....	75

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 employés et l'Association, d'établir certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des employés assujettis à la présente convention, et l'employeur continue de prévoir toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des 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 ainsi que l'accroissement de leur efficacité afin que les parlementaires 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) « Association » désigne l'Association canadienne des employés professionnels.
- b) « unité de négociation » désigne les employés de l'employeur faisant partie du groupe tel que décrit dans le certificat émis par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral le 19 mars 1990.
- c) « congé compensatoire » 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.
- d) « conjoint de fait » : la personne qui vit avec la personne en cause dans une relation conjugale depuis au moins un an.
- e) « 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;

(v) au Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique

(vi) au Service de protection parlementaire;

(vii) au Bureau du directeur parlementaire du budget;

et

(viii) dans les ministères et secteurs de la Fonction publique décrits aux Annexes I, IV et V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

f) « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par cinq (5).

g) « jour » désigne un jour civil et comprend les heures normalement prévues à l'horaire de l'employé pour ce jour-là, à moins d'indication contraire dans la convention collective.

h) « jour de repos » désigne, par rapport à un employé à temps plein, un jour autre qu'un jour férié où l'employé n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il est en congé ou qu'il est absent de son poste sans permission. Lorsque l'horaire d'un employé ne contient aucune heure de travail pendant un ou plusieurs jours au cours de la semaine de travail (du lundi au vendredi), un tel jour n'est pas considéré comme un jour de repos aux termes de la présente convention collective.

i) « tarif double » signifie deux (2) fois le taux de rémunération horaire de l'employé.

j) « employé » 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 du Parlement du Canada*, et comprend toute personne autorisée à exercer les pouvoirs de la Bibliothèque du Parlement.

**l) « famille » (family) désigne, sauf indication contraire dans la présente convention, le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage, ou un parent nourricier), le grand-parent, le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, le conjoint (y compris le conjoint de fait), l'enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit, l'enfant en tutelle, l'enfant placé

en famille d'accueil, le petit-fils, la petite-fille, le beau-père, la belle-mère (y compris les parents du conjoint de fait), le gendre, la bru et un parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence ou encore, à l'égard duquel l'employé a une obligation légale et tout parent à l'égard duquel l'employé a un devoir de diligence, qu'il réside ou non avec l'employé, une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.

**m) « jour férié » désigne la période de vingt- quatre (24) heures qui commence à 00.01 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention.

**n) « taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé à plein temps divisé par trente-cinq (35).

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

**p) « congé » désigne l'absence autorisée du travail d'un employé pendant ses heures de travail normales ou régulières.

**q) « cotisations syndicales » désigne les cotisations établies en application des Statuts de l'Association à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à celle-ci.

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

**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'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'Association, aux 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 interchangeable, sauf si le contexte s'y oppose clairement.

**3.04 Les employés à temps partiel :

Les employés dont les heures de travail normales prévues sont inférieures aux heures de travail hebdomadaires normales des employés à temps plein ont droit aux avantages prévus dans la présente convention en proportion du rapport entre leurs heures de travail hebdomadaires et les heures de travail hebdomadaires normales prévues des employés à temps plein, sauf que,

a) ces employés sont rémunérés au taux de rémunération horaire pour toutes les heures travaillées jusqu'à concurrence des heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires normales des employés à temps plein. Les employés ou employées sont rémunérés au tarif des heures supplémentaires défini à l'article 24 pour tout travail exécuté en excédent des heures de travail normales quotidiennes ou hebdomadaires. Aux fins de ce paragraphe, 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 employés ne bénéficient d'un congé :

(i) que s'il déplace un autre congé prescrit dans la présente convention,

ou

(ii) que durant les périodes pendant lesquelles 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 ont travaillé cinq (5) jours et au moins les heures de travail hebdomadaires normales des employés à temps plein.

**d) l'employé à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés mais reçoit plutôt une prime de cinq pourcent (5 %) pour toutes les heures normales effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel.

e) lorsque l'employé à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employés à plein temps à la clause 18.01 de la présente convention, il est rémunéré au taux applicable versé à 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 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 à temps plein. Si, à la date de cessation d'emploi, 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.

g) l'employeur fait tout effort raisonnable afin d'accommoder les employés désirant travailler à temps partiel.

h) il n'y a pas de calcul au prorata d'une « journée » aux fins du congé de deuil.

ARTICLE 4 – PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE

- 4.01 Advenant qu'une loi quelconque du Parlement s'appliquant aux employés de la Bibliothèque du Parlement assujettis à la présente convention, rend 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 L'employeur conserve toutes les fonctions, les droits, les pouvoirs et l'autorité qui ne sont pas explicitement restreints, délégués ou modifiés par la présente convention.

ARTICLE 6 – RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 6.01 L'employeur reconnaît l'Association comme agent de négociation unique de tous les employés décrits dans le certificat délivré à l'Association par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral le 3 juin, 2010.

ARTICLE 7 – REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS

- 7.01 L'employeur reconnaît à l'Association le droit de nommer des employés comme représentants.
- 7.02 L'Employeur et l'Association déterminent, d'un commun accord, l'aire de compétence de chaque représentant.

- 7.03 L'Association s'empresse de communiquer par écrit à l'employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants, et le prévient aussitôt de tout changement apporté par la suite à la liste de ses représentants.

****ARTICLE 8 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE**

****8.01** Reconnaissance et définition :

****a)** 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.

****b)** Aux fins du présent article, « changement technologique » désigne :

****i)** la mise en place par l'employeur d'équipement, de matériel, de systèmes ou de logiciels d'une nature considérablement différente de ceux utilisés précédemment;

ou

****ii)** un changement important dans les activités de l'employeur directement lié à la mise en place de cet équipement, de ce matériel, de ces systèmes ou de ces logiciels.

- 8.02 L'employeur convient de donner au Bureau national de l'Association 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 le Bureau national de l'Association dans le but de résoudre les problèmes qui pourraient découler d'un tel changement.

****8.03** Le préavis dont il est question au paragraphe 8.02 doit être donné par écrit et fournir les renseignements suivants :

****i)** la raison et la nature du changement technologique;

****ii)** la date à laquelle l'employeur propose d'effectuer le changement technologique;

****iii)** le nombre approximatif et le type d'employés susceptibles d'être touchés par le changement technologique;

***(iv)* la façon dont la situation d'emploi ou les conditions de travail des employés pourraient être modifiées sensiblement, tel qu'indiqué au paragraphe 8.02.

- **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 fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir 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 de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles. Si la rémunération de l'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'Association informe l'employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque employé.
- 9.03 Aux fins de l'application de la clause 9.01, les retenues sur la rémunération de chaque 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, au sens où l'entend l'article 3 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, sauf l'Association, n'est autorisée à faire déduire par l'employeur des cotisations syndicales ou d'autres retenues sur la paye des employés de l'unité de négociation.
- 9.05 Les montants déduits conformément à la clause 9.01 sont versés par chèque à l'Association au cours du mois qui suit celui où les déductions ont été effectuées et sont accompagnées de détails identifiant chaque employé et les retenues faites en son nom.
- 9.06 L'employeur convient d'effectuer des retenues à d'autres fins, sur présentation des documents appropriés.
- 9.07 L'Association 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 qui convainc l'employeur, par une déclaration faite sous serment, qu'il est membre d'un organisme religieux enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employés, et qu'il versera à un organisme de charité des contributions égales

au montant des cotisations, à condition que la déclaration de l'employé indique le numéro d'enregistrement de l'organisme religieux et soit contresignée par un représentant officiel de l'association religieuse en question. Un exemplaire de la déclaration sous serment de l'employé sera remis à l'Association.

ARTICLE 10 – INFORMATION

- 10.01 L'employeur convient de transmettre à l'Association, à chaque trimestre, une liste de tous les employés de l'unité de négociation. Cette liste doit indiquer le nom, lieu de travail et la classification de l'employé 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 employés.
- 10.02 L'employeur convient de remettre à chaque employé ou employée un exemplaire sous forme électronique de la convention collective et de toute modification apportée, ce qu'il fera au plus tard un (1) mois après la signature de la convention collective.
- 10.03 Sur demande écrite de l'employé, l'employeur fournira à un moment convenu par l'employeur et l'employé, les politiques ou directives qui ont des conséquences directes sur les conditions d'emploi de l'employé.
- 10.04 L'employeur s'efforce de fournir à l'Association une copie de toute politique ou directive de la Bibliothèque qui a des conséquences directes sur les conditions d'emploi des employés représentés par l'Association, au moins 7 jours avant son application ou sa modification.

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

- 11.01 Pour afficher les avis officiels, l'Association aura un accès raisonnable aux moyens de communication de la Bibliothèque du Parlement. Les avis et les autres documents seront approuvés préalablement par l'employeur, à l'exception des avis portant sur les affaires de l'Association et les activités sociales ou récréatives. L'employeur a le droit de refuser la dissémination d'information qu'il juge préjudiciable à ses intérêts ou à ceux d'un de ses représentants.
- 11.02 L'employeur mettra à la disposition de l'Association des endroits précis pour y placer des quantités raisonnables de documents de l'Association.
- 11.03 L'employeur s'efforce d'inclure sur son site intranet un hyperlien vers le site Web de l'Association.

ARTICLE 12 – CONGÉ POUR LES AFFAIRES PATRONALES-SYNDICALES

12.01 Les audiences de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral :

a) Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) en application 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 CRTESPF :

(i) à l'employé qui dépose une plainte en son propre nom,

et

(ii) à l'employé qui intervient au nom d'un employé ou de l'Association 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 CRTESPF :

(i) à l'employé qui représente l'Association au sujet d'une demande d'accréditation ou d'une intervention,

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

c) Un employé cité comme témoin dans 12.01 a) et b) ci-dessus.

(i) L'employeur accorde un congé payé à l'employé cité comme témoin par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, pour le temps passé devant la Commission.

(ii) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à l'employé cité comme témoin par un autre employé ou par l'Association, pour le temps passé devant la CRTESPF.

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 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 qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Association.

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 qui représentent l'Association devant une commission d'arbitrage, pour le temps passé devant la commission d'arbitrage.

b) L'employeur accorde un congé payé à l'employé cité comme témoin par une commission d'arbitrage et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'employé cité comme témoin par l'Association, 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'employé afin d'obtenir un rendez-vous avec l'employeur.

b) Lorsque l'employé désire représenter, lors d'une réunion avec l'employeur, 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, pour la durée du temps à la réunion.

c) Le représentant obtient l'autorisation 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, 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 signale son retour à son supérieur avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.

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'employé qui est,

a) partie à l'arbitrage,

ou

b) le représentant d'un employé qui s'est constitué partie à l'arbitrage,

ou

c) un témoin convoqué par un employé ou par l'Association qui s'est constitué partie.

12.07 Réunions entre l'Association 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 qui participent à une réunion avec la direction au nom de l'Association.

12.08 Réunions entre les employés et l'Association afin de régler des affaires de l'Association 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 qui participent à la réunion.

12.09 Assemblées et congrès de l'Association :

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux assemblées et congrès de l'Association ainsi qu'à ceux du Congrès du Travail du Canada et des fédérations provinciales du travail.

12.10 Cours de formation des représentants :

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux employés qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'Association pour suivre un cours de formation se rattachant aux fonctions d'un représentant.

12.11 Emploi à l'Association :

Si les nécessités du service le permettent, l'employeur peut accorder aux employés élus à un poste à temps plein ou nommés à un poste d'une durée déterminée à l'Association un congé non payé, sous réserve des conditions qu'il aura établies avant d'accorder de tels congés.

12.12 Rémunération supplémentaire :

Les employés 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'Association, en dehors des heures normales de travail.

ARTICLE 13 – ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

13.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire d'exercée ou d'appliquée à l'égard d'une employée ou d'un employé du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale et ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, l'identité ou l'expression du genre, sa situation de famille, son invalidité mentale ou physique, son adhésion à l'Association ou son

activité dans celui-ci, son état matrimonial ou sa condamnation, pour laquelle un pardon a été accordé.

- 13.02 Ne constitue pas une pratique discriminatoire l'adoption ou l'application par l'employeur de programmes, mesures ou projets spéciaux conçus pour éviter, réduire ou éliminer des désavantages subis, ou susceptibles de l'être, par un groupe quelconque et liés, ou susceptibles de l'être, à la race, à l'origine nationale ou ethnique, à la couleur, à l'appartenance religieuse, à l'âge, au sexe, à l'orientation sexuelle ou aux handicaps des membres du groupe, lorsque lesdits programmes, mesures ou projets ont pour objet d'améliorer les perspectives de ce groupe en matière de services, d'installations, de locaux ou de possibilités d'avancement.

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

- 14.01 Les employés qui se voient empêchés d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out 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 employés un travail qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels 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 contrevenir au Code de valeurs et d'éthique de la Bibliothèque, 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. Le grief est entendu au dernier palier de la procédure d'examen des griefs.

ARTICLE 16 – CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

- 16.01 L'employé ou employée 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 L'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 il y devient assujetti.
- 16.03 L'employé 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.
- 16.04 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que l'incapacité, le décès ou la mise en disponibilité, l'employeur recouvre sur les sommes d'argent dues à

l'employé un montant équivalent aux congés annuels et aux congés de maladie non acquis pris par l'employé, calculé selon la classification indiquée dans sa lettre de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

- 16.05 L'employé 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.
- 16.06 L'employé n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où il est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.
- 16.07 Lorsqu'un congé est accordé, il doit l'être sur une base horaire et le nombre d'heures comptées pour chaque jour de congé doit correspondre aux heures de travail pour l'employé normalement travaillées ce jour-là.
- 16.08 Sauf indication contraire dans la présente convention :
- a) la durée totale d'un congé non payé de plus de trois (3) mois attribué pour des raisons autres que la maladie doit être soustraite de la période d'« emploi continu » pour le calcul de l'indemnité de départ, et de la période de service pour le calcul des congés annuels;
 - b) le temps consacré à un tel congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- 16.09 Nonobstant les dispositions de la clause 16.08, aux fins de la clause 19.02 (Congé de deuil payé), un jour correspond à une journée civile et les congés sont accordés conformément à la clause 16.07.
- 16.10 En cas de refus, de modification ou d'annulation d'un congé, à la demande de l'employé-e, l'employeur motive sa décision par écrit.

****ARTICLE 17 – CONGÉS ANNUELS**

- 17.01 L'année de congé annuel s'étend du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement.
- 17.02 Acquisition des crédits de congé annuel :
- L'employé acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours, selon les modalités suivantes,
- a) onze virgule six six sept (11,667) heures jusqu'au mois où survient son quinzième (15^e) anniversaire d'emploi continu;
 - b) quatorze virgule cinq huit trois (14,583) heures à partir du mois où survient son quinzième (15^e) anniversaire d'emploi continu;

c) dix-sept virgule cinq (17,5) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire 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; au Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique; au Service de protection parlementaire; au Bureau du directeur parlementaire du budget et 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 et 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'appliquera pas à l'employée ou employé qui reçoit l'indemnité de cessation d'emploi par suite d'une mise en disponibilité ou 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; au Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique; au Service de protection parlementaire; au Bureau du directeur parlementaire du budget 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 clauses 22.03 et 22.03.3 ne réduisent pas négativement le calcul des années de service des personnes qui n'ont pas quitté la Bibliothèque du Parlement ou les employeurs énumérés aux annexes I, IV, V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

e) Toute période de service d'au moins six (6) mois consécutifs dans les forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter de la date de signature de la convention collective et à l'avenir.

f) Nonobstant la clause d) ci-dessus, un employé qui faisait partie de l'unité de négociation à la date de signature de la convention collective pertinente conservera, pour les besoins du calcul des années de service et des droits aux congés annuels de service et des droits aux congés annuels en vertu de la présente clause, les années de service antérieures qui avaient déjà été jugées admissibles pour compter comme période d'emploi continue, et ce, jusqu'à ce que son emploi à la Bibliothèque du Parlement; au bureau d'un parlementaire; au Sénat; à la Chambre des Communes; au Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique; au Service de protection Parlementaire; au Bureau du directeur parlementaire du budget 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 a droit à des congés annuels payés selon les crédits qu'il a acquis; toutefois, l'employé qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut, 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 relevé des crédits de congés annuels payés d'un employé indique une fraction inférieure à une (1) heure, la fraction est arrondie à l'heure supérieure.

17.05 Attribution des congés annuels payés :

a) Les employés sont censés prendre tous leurs congés annulés au cours de l'année de référence pour congé pendant laquelle ils les ont gagnés.

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

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

(ii) d'accorder à l'employé un congé annuel payé d'au moins deux (2) semaines consécutives durant la période demandée, pourvu que l'employé ait présenté une demande écrite à cet effet assez tôt pour permettre de planifier les activités du service, mais au plus tard le 15 avril.

(iii) de répondre à la demande de l'employé le 15 mai au plus tard.

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, sous réserve des nécessités du service.

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

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

a) un congé de deuil,

ou

**b) un congé spécial payé pour cause de maladie dans la famille, selon le paragraphe 19.13,

ou

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

ou

d) un congé pour comparution,

La période de congé annuel ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé annuel si l'employé le demande, 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 tous les congés annuels portés à son crédit, la fraction inutilisée de ses congés annuels est reportée à l'année de congé suivante.
- b) Le report des crédits de congés annuels qui dépassent les crédits d'une année s'effectue par accord commun. Les 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 ils vont prendre les congés annuels reportés.
- c) Pendant toute année de référence pour congé, sur demande de l'employé 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 horaire de l'employé relatif au poste d'attache qu'il occupait le 1^{er} avril de l'année de référence précédente.
- d) Pour éviter de reporter des crédits de congés annuels totalisant plus d'une année, l'employeur peut choisir l'une des options suivantes :
- (i) payer les crédits de congés annuels acquis mais non utilisés au-delà des crédits d'une année au taux de rémunération horaire de l'employé, selon le calcul énoncé à l'alinéa 17.07 c) ci-dessus, auquel cas l'employeur s'efforce, dans la mesure du possible, de donner à l'employé un préavis de trois mois avant la fin de toute année de référence pour congé de son intention de les payer;
 - (ii) ordonner à l'employé de prendre les congés en question aux dates qu'il aura fixées, après le 1^{er} octobre.

17.08 Rappel de congé annuel payé :

- a) L'employeur s'efforce, dans la mesure du possible, de ne pas rappeler l'employé au travail après son départ en congé annuel payé.
- b) Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, l'employé est rappelé au travail, il touche le remboursement des dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'employeur, qu'il engage pour :
- (i) se rendre à son lieu de travail,
- et
- (ii) retourner au point d'où il a été rappelé, s'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'employé aurait perdu par suite de son rappel au travail, après avoir présenté les comptes que l'employeur exige normalement.

c) L'employé n'est pas tenu pour être en congé annuel payé au cours de toute période pour laquelle il a droit, aux termes de la clause 17.08b), au remboursement des dépenses raisonnables 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 la fraction non remboursable des contrats de vacances que ce dernier avait signés et des réservations qu'il avait faites à l'égard de la période en question, sous réserve de la présentation de tout document que peut exiger l'employeur. L'employé doit faire tout son possible pour restreindre les pertes qu'il a subies et fournir à l'employeur la preuve des efforts qu'il a faits à cette fin.

17.10 Congé lorsque l'emploi prend fin :

Lorsque l'employé décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre d'heures de congé annuel payé acquis mais non utilisées portées à son crédit par le taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de cessation de son emploi.

17.11 Congé annuel unique

a) Les employées qui ont moins de deux (2) années d'emploi continu et tous les nouveaux employés se verront accorder un crédit unique de trente-cinq (35) heures de congé annuel payé lorsqu'ils auront deux années d'emploi continu à la Bibliothèque du Parlement.

b) Dispositions transitoires

Les employés qui justifient de plus de deux années d'emploi continu à la Bibliothèque du Parlement se verront accorder un crédit unique de trente-cinq (35) heures de congé annuel payé.

c) Les crédits de congé annuel prévus aux clauses 17.12 a) et b) ci-dessus seront exclus de l'application du paragraphe 17.07 visant le report des congés annuels.

****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 :

**a)

a) le Jour de l'An,

- b) le Vendredi saint,
- c) le lundi de Pâques,
- d) la fête de la Reine,
- e) la Saint-Jean-Baptiste,
- f) la fête du Canada,
- g) le premier lundi d'août,
- h) la fête du Travail,
- **i) la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation,
- **j) le jour de l'Action de grâces,
- **k) le jour du Souvenir,
- **l) le jour de Noël,
- **m) l'Après-Noël.

b) un autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

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

18.03 a) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu de la clause 18.01 coïncide avec le jour de repos de l'employé, le jour férié est reporté au premier jour de travail à l'horaire de l'employé 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'employé est en congé payé, il est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

b) 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, 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'employé est en congé payé, ils sont comptés comme des jours fériés et non comme des jours de congé.

c) Nonobstant les clauses 18.03 a) et b) lorsque la Chambre des communes ou le Sénat siège lors d'un jour désigné férié, l'Employeur peut choisir de reporter

le congé férié au jour normal de travail, précédent ou suivant immédiatement, le jour férié désigné payé.

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

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

et

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

18.05 Lorsque l'employée ou l'employé assiste à une conférence qui comporte un jour férié désigné payé, en vertu de la clause 18.01, ce jour férié est déplacé vers une journée de travail mutuellement acceptable pour l'employeur et l'employée ou l'employé.

****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'employé peut être tenu de fournir une preuve satisfaisante des circonstances motivant ces demandes.

**19.02 Congé de deuil :

Aux fins de l'application de la présente clause, la famille est définie à l'article 2. Un employé devrait avoir droit à un congé de deuil payé lors du décès d'une personne qui tient lieu pour lui de membre de la famille, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et l'employé, seulement une fois au cours de sa carrière.

**a) Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé a droit à une période de congé de deuil payé de cinq (5) jours ouvrables qui doit comprendre le jour des funérailles ou du service commémoratif. Au cours de cette période, lui sont payés les jours qui ne sont pas des jours normaux de repos dudit employé.

b) À la demande de l'employé, un tel congé peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours ouvrables :

(i) la première période doit comprendre le jour des funérailles ou du service commémoratif ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès,

et

(ii) la deuxième période doit avoir lieu au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès afin d'assister aux funérailles ou au service commémoratif.

c) L'employé peut bénéficier d'un maximum de deux (2) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.

d) L'employé a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur ou d'un grand-parent du conjoint.

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

f) 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 19.02 a) et c).

**g) L'employé peut demander un congé annuel, un congé compensatoire, un congé personnel ou un congé non payé pour assister aux funérailles ou au service commémoratif d'une personne qui ne répond pas à la définition de « famille » énoncée à l'article 2 ou d'une personne non mentionnée à l'alinéa d) du présent article. La demande ne peut être refusée sans raison.

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 cette date.

b) Nonobstant l'alinéa a) :

(i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et 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 compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;

(ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 20 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent 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 en vertu du Régime d'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 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 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* :

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

Toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée à 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 dispositions 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 avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

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

(iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 19.04 c) (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 19.04 a) (ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des

prestations de maternité 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 19.04 a), autres que ceux précisés en A) et B) du sous-alinéa 19.04 a) (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 %) 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 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 du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations pour les motifs indiqués au sous-alinéa a) (i).

19.06 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 pour :

(i) une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié (option standard),

ou

(ii) une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié (option prolongée).

b) L'employé-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 pour :

(i) une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour où l'enfant lui est confié (option standard),

ou

(ii) une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines qui commencent le jour où l'enfant lui est confié (option prolongée).

c) Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé-e, le congé décrit aux alinéas a) et b) ci-dessus peut être pris en deux (2) périodes.

d) Nonobstant les alinéas a) et b) :

(i) si l'employé-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 est confié à l'employé-e.

e) 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).

f) 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 certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.

g) Le congé accordé en vertu du 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.

19.07 Indemnité parentale :

Au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*, l'indemnité parentale est payable selon deux options :

- Option 1 : prestations parentales standards, alinéas 17.07 c) à k), ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, alinéas 17.07 l) à t).

Une fois que l'employé-e commence à recevoir les prestations parentales standards ou prolongées, selon ce qu'il ou elle a choisi, et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si l'employé-e retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.

Lorsque l'employé-e reçoit les prestations au titre du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'indemnité parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1 : prestations parentales standards.

Administration de l'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 k) ou l) à t), 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 en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur,

et

(iii) signe avec l'employeur une entente par laquelle il 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 standard, en plus de la période mentionnée en 19.04 a) (iii) B), le cas échéant. Lorsque l'employé-e a choisi l'indemnité parentale prolongée, suivant son retour au travail, tel que décrit en A), il ou elle s'engage à travailler pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale prolongée, 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* :

(indemnité reçue)	X	<p>(période à travailler après son retour au travail)</p> <hr style="border: 1px solid black;"/> <p>[période totale à travailler précisée en B)]</p>
-------------------	---	--

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 dispositions 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).

Option 1 – Indemnité parentale standard

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

(i) dans le cas de l'employé-e en congé parental non payé tel que décrit en 19.06a)(i) ou b)(i) qui a choisi de recevoir les prestations parentales standards de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de

rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

(ii) sous réserve du paragraphe (iii) ci-dessous, pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, d'adoption ou de paternité au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, d'adoption ou de paternité au titre de la *Loi sur 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 %) 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) l'employée qui a reçu les dix-huit (18) semaines d'indemnités de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales auxquelles elle a droit ou qui a partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé qui bénéficie des cinq (5) semaines complètes de prestations de paternité aux termes du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés prolonge sa période de congé parental non-payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines correspondant à

quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période.

(iv) dans le cas de l'employé-e qui a partagé la totalité des trente-sept (37) semaines de prestations d'adoption avec un autre employé aux termes du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines correspondant à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période;

(v) dans le cas d'un employé-e ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales d'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, il/elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine correspondant à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour cette semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employé-e n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 19.04 c)(iii) pour le même enfant;

et

(vi) dans le cas de l'employé-e qui a partagé la totalité des trente-cinq (35) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant de cinq (5) semaines partagées de prestations parentales au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine et correspondant à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour cette semaine, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période, sauf si l'employé en question a déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue aux sous-alinéas 19.04c)(iii) et 19.07c)(v) pour le même enfant.

d) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 19.07 c) (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.

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-e 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-e.

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) La période de prestation des indemnités de maternité et parentales aux termes de la présente convention ne dépassera pas les cinquante-sept (57) semaines, tout au plus, accordées pour une combinaison ou un partage de congé de maternité et de congé parental standard non payés.

Option 2 – Indemnité parentale prolongée

l) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :

(i) dans le cas de l'employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 19.06a)(ii) ou b)(ii) qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujetti-e à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période;

(ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*, il ou elle

est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé-e aurait eu droit si il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

(iii) dans le cas de l'employé-e qui a bénéficié de la totalité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi* et qui reste ensuite en congé parental non payé, il ou elle est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine et correspondant à cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour cette semaine, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période, sauf si l'employé-e en question a déjà bénéficié de la semaine d'indemnité prévue au sous-alinéa 19.04c)(iii) pour le même enfant;

(iv) dans le cas de l'employé-e qui a partagé les soixante et une (61) semaines complètes de prestations parentales prolongées avec un autre employé qui bénéficie de huit (8) semaines de prestations parentales prolongées partagées au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine et correspondant à cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux hebdomadaire pour cette semaine, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période, sauf si l'employé en question a déjà bénéficié de la semaine d'indemnité prévue au sous-alinéa 19.04c)(iii) pour le même enfant.

m) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 19.071)(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.

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

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

(i) dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début 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 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 taux normal de l'employé-e par les gains au taux normal qu'il ou elle aurait reçus si il ou elle avait travaillé à temps plein pendant cette période.

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

q) Nonobstant l'alinéa p) et sous réserve du sous-alinéa o)(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 le taux qu'il ou elle touchait ce jour-là.

r) 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.

s) L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée ou l'indemnité de départ de l'employé-e.

t) Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales prolongées ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

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

a) L'employé-e qui,

(i) ne répond pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 19.08 a)
(ii) 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 ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de*

l'État l'empêchent de toucher des prestations parentales du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale;

et qui

(ii) répond à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 19.08 a), à l'exception des critères mentionnés aux dispositions 19.08 a)
(iii) A) et B);

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

b) L'employé-e reçoit des prestations en vertu de la présente clause et de la clause 19.08 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles il ou elle aurait eu droit à des prestations parentales en vertu du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si il ou elle n'avait pas été exclu-e du bénéfice de ces prestations pour les motifs indiqués au sous-alinéa a) (i) ci-dessus.

19.09 Congé non payé pour les soins et l'éducation des enfants :

Sous réserve des nécessités du service, il sera accordé à l'employé-e un congé non payé pour prodiguer personnellement les soins et l'éducation à ses enfants (y compris les enfants du conjoint de droit ou de fait), l'enfant placé en famille d'accueil, l'enfant en tutelle de l'employé-e, petit fils ou petite fille conformément aux conditions suivantes :

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

b) un congé accordé en vertu de la présente clause sera d'une durée minimale de trois (3) semaines consécutives et d'une durée maximale de deux (2) années;

c) la durée totale des congés accordés à l'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;

d) le congé accordé en vertu de la présente clause pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et des congés annuels;

e) le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

19.10 Congé non payé pour les soins d'un membre de la proche-famille :

Sous réserve des nécessités du service, il sera accordé à l'employé un congé non payé pour prodiguer personnellement des soins à un parent (y compris les parents par remariage, les parents nourriciers et les beaux-parents) ou au conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un gendre, d'une bru, des grands-parents, ou encore à toute personne ayant un lien de parenté qui réside en permanence avec l'employé ou avec qui l'employé réside en permanence ou d'une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé, conformément aux conditions suivantes :

- a) l'employé en informe l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b) un congé accordé en vertu de la présente clause sera d'une durée minimale de trois (3) semaines consécutives;
- c) la durée totale des congés accordés à l'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;
- 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 est moins que la durée totale de congés précisée à l'alinéa c);
- e) le congé accordé en vertu de la présente clause pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et des congés annuels;
- f) le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

19.11 Congé non payé pour obligations personnelles :

Un congé non payé est accordé pour des 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 pour ses obligations personnelles.
- b) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé pour ses obligations personnelles.
- c) L'employé a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles deux (2) fois seulement 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 seconde période de congé ne peut être accordée que si l'employé est demeuré à l'emploi de la Bibliothèque du Parlement pendant une période d'au moins dix (10) ans depuis la fin de la première période de congé attribuée aux termes de l'un ou l'autre des alinéas a) ou 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.
- d) Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa a) de la présente clause est compté dans le calcul de la durée de « l'emploi continu » et aux fins du calcul

de l'indemnité de départ et des congés annuels. Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

e) Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa b) de la présente clause est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et des congés annuels de l'employé. Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

19.12 Congé de soignant :

Un employé qui fournit à l'employeur une preuve qu'il ou elle reçoit ou est en attente d'une assurance emploi pour recevoir des prestations pour un congé de soignant, des prestations pour proches aidants d'enfants ou des prestations pour proches aidants d'adultes, obtiendra ce congé non payé pour des périodes dont le minimum est d'une (1) semaine, soit, durant la période de réception de ces prestations, soit avant la réception de ces prestations. D'autres congés non payés peuvent être accordés en vertu des paragraphes 19.09 ou 19.10.

**19.13 Congé payé pour obligations familiales :

**a) Aux fins de l'application de la présente clause, la famille est définie à l'article 2.

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

**i) jusqu'à concurrence du nombre total des heures prévues à son horaire pour une journée précise pour emmener un membre de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, ou pour les rendez-vous avec les autorités des établissements scolaires ou des organismes d'adoption, si le supérieur a été informé du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

(ii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre de la famille de l'employé et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions qui incluent mais ne se limitent pas aux cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;

(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;

(iv) pour s'occuper son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;

(v) pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

(vi) Sept (7) heures des trente-cinq heures précisées au paragraphe 19.13(c) peuvent être utilisées pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible.

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

d) Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande d'un congé pour obligations familiales se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, l'employeur peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long que celui qui est prévu à l'alinéa c) ci-haut.

19.14 Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes :

a) Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus trois virgule cinq heures (3,5) avec solde sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical routinier.

b) Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.

19.15 Congé pour comparution :

L'employeur accorde un congé payé à l'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'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 19.14 c), si la comparution de l'employé comme témoin à une procédure découle du fait qu'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 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 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

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

Ce congé n'est pas déduit des crédits de congé de maladie de l'employé.

19.17 Congé payé de sélection du personnel :

Lorsque l'employé 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 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 l'empêchent de se rendre au travail. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;

b) un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

19.19 Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint :

a) À la demande de l'employé, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé dont le conjoint est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé dont le conjoint est déménagé temporairement.

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

c) L'employé à qui un congé non payé a été accordé en vertu des dispositions du présent article a le droit de réintégrer son poste antérieur ou un poste similaire d'une classification équivalente si le ou les postes sont disponibles, pourvu que la durée dudit congé ne soit pas supérieure à trois (3) années.

19.20 Congé à salaire différé :

L'expression « congé à salaire différé » désigne une période de congé non payé et autorisé d'une durée de six à douze mois consécutifs à l'égard de laquelle un employé 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'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 %) par année, ce qui lui permet de prendre pendant ces cinq ans une (1) année de congé au cours de laquelle il touche quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire. Ce pourcentage et la durée du congé peuvent varier.

Sous réserve des nécessités du service, et pourvue qu'il n'entraîne aucun coût supplémentaire pour l'employeur, un congé à salaire différé peut être accordé à l'employé 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'employé touche sa rémunération au taux alors en vigueur, moins le montant qu'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.

c) Attribution du congé à salaire différé et retour de l'employé :

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

(ii) Si l'employeur ne peut trouver une personne qui puisse remplacer l'employé pendant la période de congé précisée par ce dernier, il peut, à sa discrétion et à condition de donner un préavis de six (6) mois à l'employé, 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'employé est affecté à son ancien poste ou à tout autre poste semblable qu'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 sont tels qu'énoncés dans la convention liant à ce moment-là l'employeur et l'Association.

(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 de jours 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'employé est conforme aux dispositions pertinentes de la convention liant à ce moment-là l'employeur et l'Association.

e) Désistement :

L'employé 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 remplacer.

19.21 Congé avec étalement du revenu :

À la demande et avec l'assentiment de l'employeur, l'employé peut être autorisé à 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 12 mois. La pension et les autres bénéfices seront calculés comme si l'employé était en congé payé.

19.22 Congé pour les pratiques religieuses :

a) L'employeur doit faire tout effort raisonnable pour répondre aux besoins d'une employée ou d'un employé qui demande du temps pour s'acquitter de ses obligations religieuses.

b) Les employées ou employés peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensatoire, un congé non payé pour tous les autres motifs ou un échange de travail par postes (dans le cas d'un travailleur de postes) en vue de s'acquitter de ses obligations religieuses.

c) Nonobstant la clause 19.22b), à la demande d'une employée ou d'un employé et à la discrétion de l'employeur, le temps libre payé peut être accordé à l'employée ou employé pour lui permettre de s'acquitter de ses obligations religieuses. Le nombre d'heures payées accordé doit être rattrapé heure par heure 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 alinéa ne sont pas rémunérées et ne doivent entraîner aucune dépense additionnelle de la part de l'employeur.

d) Une employée ou un employé qui désire obtenir du temps libre ou un congé aux termes de la présente clause doit donner un avis à l'employeur aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de l'absence.

19.23 Congé personnel

a) 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 fiscale, un (1) jour de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut-être fractionné.

b) 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.

****19.24** Congé pour violence familiale

Aux fins de l'application du présent article, la violence familiale se définit par toute forme de mauvais traitements ou de négligence infligée à l'employé ou à l'employée ou à son enfant par une personne avec qui l'employé ou l'employée entretient ou a entretenu une relation intime.

****a)** Les parties reconnaissent que, lorsqu'un employé ou une employée est victime de violence familiale dans sa vie personnelle, sa présence au travail peut en souffrir.

****b)** Sur demande, l'employé ou l'employée qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à charge victime de violence familiale se voit accorder un congé pour violence familiale afin de lui permettre, à l'égard de ces actes de violence :

****i)** de demander des soins ou de l'aide pour lui-même ou elle-même ou pour son enfant à charge par rapport à une blessure ou un handicap physique ou psychologique;

****ii)** d'obtenir les services d'une organisation qui aide les victimes de violence familiale;

****iii)** d'obtenir les conseils d'un professionnel;

****iv)** de se réinstaller temporairement ou en permanence;

ou

****v)** d'obtenir des services juridiques ou d'application de la loi, ou de se préparer ou de participer à des procédures judiciaires civiles ou criminelles.

****c)** Le total des heures de congé payé pour violence familiale accordées en vertu du présent article ne dépassera pas soixante-dix (70) heures au cours d'un exercice financier.

****d)** En demandant un congé au titre de cette disposition, les employés attestent qu'ils remplissent les conditions requises pour bénéficier d'un congé au titre de cet article.

****e)** Nonobstant les alinéas 19.24 b) et c), l'employé ou l'employée n'a pas droit au congé pour violence familiale s'il est accusé ou si elle est accusée d'une infraction se rapportant à cet acte ou s'il est probable, compte tenu des circonstances, qu'il ou elle a commis cet acte.

ARTICLE 20 – CONGÉ DE MALADIE ET RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN ET LE DENTISTE

20.01 Crédits

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

20.02 Attribution des congés de maladie

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

a) qu'il puisse convaincre l'employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine,

et

b) qu'il ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

20.03 À moins d'une indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé indiquant qu'il a été incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure est jugée, lorsqu'elle est remise à l'employeur, satisfaisante aux exigences de la clause 20.02 a).

20.04 Lorsque l'employé n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions de la clause 20.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé, à la discrétion de l'employeur :

a) pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures si l'employé est dans l'attente d'une décision sur une demande de congé pour accident du travail,

ou

b) pour une période maximale de cent douze virgule cinq (112,5) heures dans tous les autres cas,

sous réserve que ce congé anticipé soit déduit de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

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

20.06 L'employé 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 le demande et si l'employeur l'approuve, soit rétabli en vue de son utilisation à une date ultérieure.

- 20.07 L'employé ne peut obtenir un congé de maladie payé au cours d'une période durant laquelle il est en congé autorisé non payé ou sous le coup d'une suspension.
- 20.08 Les crédits de congé de maladie accumulés par l'employé pendant qu'il travaillait pour un employeur précédent, selon la définition donnée à l'alinéa 2.01d) (Interprétation et définitions), seront reconnus à la discrétion de l'employeur.
- 20.09 L'employeur convient que tout employé dont le renvoi est recommandé pour incapacité, en raison de sa mauvaise santé, ne doit pas être renvoyé à une date ultérieure à celle à laquelle l'employé aura utilisé ses crédits de congé de maladie acquis.
- 20.10 Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par une personne qui a été employée à la Bibliothèque du Parlement au cours d'une période d'emploi antérieure et qui est mise en disponibilité lui seront rendus si elle est réengagée par l'employeur dans l'espace d'une (1) année suivant la date de sa mise en disponibilité.
- 20.11 Rendez-vous chez le médecin ou chez le dentiste :
- L'employé-e se voit accorder un congé payé jusqu'à un maximum 3 (trois) heures pour rendez-vous chez le médecin ou le dentiste. Ces demandes ne doivent pas être déraisonnablement refusées.
- a) Si possible, l'employé-e 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-e 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 3 (trois) heures.
- 20.12 Si l'employé-e est demandé-e de fournir un certificat médical, l'employeur doit rembourser les frais associés.

****ARTICLE 21 – CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ, CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE ET CONGÉ D'EXAMEN**

21.01 Congé d'études non payé

L'employeur reconnaît l'utilité du congé d'études. Sur demande écrite de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, l'employé peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes d'au plus un (1) an, qui peuvent être prolongées d'un commun accord, afin de lui permettre de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier un domaine dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un certain 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 en congé d'études non payé en vertu du présent article peut toucher une indemnité tenant lieu de traitement allant jusqu'à 100 % (cent pour cent) de son taux de rémunération annuel, selon la mesure dans laquelle, de l'avis de l'employeur, le congé d'études est relié aux besoins de l'organisation. Lorsque l'employé reçoit une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'indemnité de congé d'études 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 reçoit déjà l'employé peuvent être maintenues pendant la durée du congé d'études. Quand le congé est approuvé, l'employé est avisé du maintien total ou partiel de ces indemnités.

21.04 À titre de condition de l'attribution d'un congé d'études non payé, l'employé peut, le cas échéant, être tenu de fournir, avant le début du congé, un engagement écrit de retourner au service de l'employeur pendant une période au moins égale à celle du congé accordé.

Lorsque l'employé :

a) ne termine pas ses études,

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 il s'est engagé à fournir ses services après la fin des études,

il rembourse à l'employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées en vertu du présent article pendant le congé d'études, ou toute autre somme moindre que peut fixer l'employeur.

21.05 Lorsque le congé d'études est pris à la demande de l'employeur, sa durée doit être comprise dans la période d'« emploi continu », pour le calcul de l'indemnité de départ, et de la période de « service », pour le calcul des congés annuels. Le temps consacré à ce congé compte aussi aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

21.06 Frais de scolarité :

Le barème suivant s'applique,

- a) Le remboursement au taux de 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 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 75 % 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 50 % peut être approuvé pour des études ou de la formation jugées utiles pour la Bibliothèque ou pour l'amélioration du rendement de l'employé.

**21.07 Assistance aux conférences et aux congrès :

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

**b) Afin de bénéficier d'un échange de connaissances et d'expérience, l'employé a le droit d'assister de temps à autre à des conférences et des congrès:

**(i) qui se rattachent aux projets de travail qui lui ont été assignés ou à son domaine de spécialisation, sous réserve des contraintes budgétaires et des nécessités du service;

ou

**(ii) à des fins de perfectionnement professionnel et de formation dans des domaines qui ne sont pas directement liés à son poste, à la discrétion de l'employeur.

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

d) L'employé qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'employeur pour représenter les intérêts de l'employeur est réputé être en

fonction et, au besoin, en situation de déplacement. L'employeur défraie les droits d'inscription à la conférence ou au congrès lorsque l'employé est obligé d'y assister.

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

f) L'employé n'a pas droit à une rémunération en vertu de l'article 24 (Heures supplémentaires) et de l'article 26 (Déplacement) pour les heures passées à la conférence ou au congrès et pour celles passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès, conformément aux dispositions de la présente clause, sauf dans les circonstances prévues en d) ci-dessus.

g) Lors de son retour, l'employé préparera un rapport, sur une formule déterminée par l'employeur.

21.08 Congé d'examen payé :

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

21.09 Perfectionnement professionnel

Les parties reconnaissent qu'il est essentiel que les employés possèdent les aptitudes et connaissances voulues pour que la Bibliothèque du Parlement soit davantage en mesure de s'adapter aux changements ainsi que pour favoriser leur propre avancement professionnel et accroître leur sécurité d'emploi. Les parties conviennent que les employés doivent de temps à autre avoir l'occasion d'assister ou de participer aux activités de perfectionnement professionnel décrites dans le présent article et elles chercheront à créer de telles occasions en appliquant les principes suivants :

a) Le perfectionnement professionnel constitue une responsabilité partagée de la direction et des employés, et il nécessite une planification et un investissement conjoints.

b) Il incombe à chacun des employés de déterminer, en collaboration avec la direction, ses propres besoins en matière de perfectionnement professionnel, ainsi que de planifier et de réaliser, en y consentant les efforts nécessaires, un programme de perfectionnement professionnel approuvé par la direction.

c) Il incombe à la direction de promouvoir activement et d'orienter le perfectionnement professionnel; pour ce faire, elle cherchera par tous les moyens à fournir les ressources et occasions nécessaires.

d) On aura recours au processus d'évaluation du rendement pour assurer un planification et un suivi efficaces des occasions de perfectionnement professionnel. L'employé et le superviseur discuteront des activités de perfectionnement professionnel nécessaires pour atteindre les objectifs à court et à long termes.

e) Des consultations sur le perfectionnement professionnel seront tenues lors des réunions du comité de consultation mixte (article 33) ou par tout autre moyen convenu par les parties.

f) Les occasions de perfectionnement professionnel seront offertes aux employés d'une manière équitable et transparente.

****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 calculé selon son taux de rémunération hebdomadaire :

a) Mise en disponibilité

(i) Dans le cas d'une première mise en disponibilité, pour la première année complète d'emploi continu, deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération pour les employés justifiant de dix (10) ans ou plus et moins de vingt (20) ans d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération pour les employés justifiant de vingt ans ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète additionnelle 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, puis 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 22.01 a) (i) ci-dessus.

****b) Décès**

Si l'employé décède, il est versé à sa succession une (1) semaine de rémunération pour chaque année 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, jusqu'à un maximum de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

****c) Renvoi en cours de stage**

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

****d) Congédiement pour incapacité ou incompétence**

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

****e) Renvoi ou abandon de poste**

L'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 la gestion des finances publiques*;

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.

d) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les clauses ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit, conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination, immédiatement avant la cessation de son emploi.

****ARTICLE 23 – DURÉE DU TRAVAIL**

23.01 Généralités :

Aux fins du présent article, la semaine comprend sept (7) jours consécutifs commençant à 0 h 01 le lundi et se terminant à 24 heures le dimanche. La journée consiste en une période de vingt-quatre (24) heures commençant à 0 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) La semaine de travail est du lundi au vendredi inclusivement et est d'une durée moyenne de trente-cinq (35) heures excluant les pauses repas. Les samedis et dimanches sont jours de repos.
- d) Les heures de travail normales se situent entre 8 h et 18 h.
- e) Suite à la demande d'un employé et l'approbation de l'Employeur, un employé peut travailler des heures flexibles, pourvu que ces heures se situent entre 8 h et 20 h.
- f) L'Employeur peut établir des heures de travail normales au-delà des heures spécifiées au paragraphe 23.01 (d) pour les nouveaux postes créés après la signature de la convention collective.

23.02 Horaire de travail variable :

Suite à la demande d'un employé et l'approbation de l'employeur, un employé peut travailler des heures flexibles sur une base quotidienne, pourvu que ces heures se situent entre 8 h et 20 h.

- a) L'employeur établit un horaire de travail variable composé de semaines longues une durée maximale de trente-sept heures et demie (37½) comprenant un minimum de treize (13) semaines courtes de quatre jours, d'une durée maximale de trente (30) heures, ce qui représente au total 1 820 heures de travail par année.
- b) En mars ou aussitôt que possible, l'employeur établit l'horaire des semaines longues et courtes pour l'année qui suit (1^{er} avril au 31 mars), en fonction des exigences opérationnelles. À cette fin, l'employeur consulte l'Association et prend en considération les préférences des employés. Les employés sont informés par écrit de l'horaire annuel avant le début de l'année en question.
- c) L'employé ou l'employeur peut choisir jusqu'à quatre (4) des semaines courtes comme « semaines mobiles » qui sont portées à l'horaire de travail d'un commun accord durant une période lorsque ni le Sénat et ni la Chambre des communes ne siègent.
- d) L'employeur peut modifier l'horaire annuel tel que défini aux clauses 23.02 a) et b) dans le but de satisfaire les exigences du service du Sénat et de la

Chambre des communes. Avant l'application de ces changements, l'employeur consulte les représentants de l'Association. L'employeur fait tout effort raisonnable afin de minimiser le nombre et la portée des changements à l'horaire annuel résultant des nécessités du service du Sénat et de la Chambre des communes.

e) L'employeur peut exiger ou l'employé peut demander une modification à l'horaire annuel afin de répondre aux besoins opérationnels du Sénat ou de la Chambre des communes ou l'un de leurs comités.

f) Nonobstant la clause 23.02 a) et b), l'employeur peut, à la suite d'un préavis raisonnable et d'une consultation sérieuse avec l'Association, mettre en vigueur une durée de travail régulière de trente-cinq (35) heures par semaine.

23.03 Nonobstant toute disposition contraire de la présente convention, l'application d'un horaire de travail différent à la suite notamment d'une entente entre l'employé et l'employeur ne doit pas donner lieu à des heures ou à une rémunération supplémentaires du seul fait du changement d'horaire et ne prive pas l'employeur du droit de fixer un horaire de travail permis par les dispositions de la présente convention.

23.04 Périodes de repos :

Sauf si les nécessités du service l'interdisent, l'employeur prévoit deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée complète.

**23.05 L'employeur ne peut exiger des employés qu'ils répondent aux communications reçues en dehors de leurs heures de travail et pendant les périodes de repos et de congé, sauf dans les cas prévus par la présente convention.

****ARTICLE 24 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

24.01 Définition :

« Heures supplémentaires » désigne tout travail demandé par l'employeur et exécuté par l'employé en excédent de son horaire de travail normal.

24.02 a) L'employeur fait tout effort raisonnable afin d'éviter de prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable parmi les employés qualifiés facilement disponibles exerçant habituellement les tâches en cause.

et

b) L'employeur fait tout effort raisonnable pour donner aux employés tenus d'exécuter des heures supplémentaires un préavis suffisant concernant cette exigence.

24.03 Lorsque l'employé est tenu par l'employeur d'effectuer des heures supplémentaires, il est rémunéré de la façon suivante :

a) à tarif et demi (1½) pour chaque heure supplémentaire effectuée, sous réserve de la clause 24.03 b), c) et e);

b) à tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire accomplie après quinze (15) heures de travail dans une journée normale de travail ou après sept (7) heures de travail un jour de repos. Aux fins du présent alinéa, « jour de repos » ne désigne que le samedi et le dimanche;

c) à tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire accomplie le deuxième jour de repos ou un jour subséquent, pourvu que l'employé ait travaillé durant le premier jour de repos. Par « deuxième jour de repos ou jour de repos

subséquent », on entend le deuxième jour, ou le jour suivant, d'une suite ininterrompue de jours de repos civils consécutifs;

d) à tarif et demi (1½) pour chaque heure effectuée un jour férié désigné payé, en plus de la rémunération que l'employé aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour de congé férié désigné payé;

e) deux (2) fois le taux de rémunération horaire pour toute la période de travail effectuée un jour férié payé consécutif à un deuxième jour de repos durant lequel il a travaillé et a été rémunéré conformément à l'alinéa 24.03 c) ci-dessus, cette rémunération s'ajoutant à celle qu'il aurait touchée s'il n'avait pas travaillé le jour férié payé;

f) à tarif et demi (1½) pour chaque heure de travail effectuée en sus des heures de travail normales effectuées durant la journée en question.

24.04 Nonobstant toute autre disposition du présent article et pour plus de sûreté, toutes les heures de travail que l'employé accomplit à la demande de l'employeur en sus d'une moyenne annuelle de trente-cinq (35) heures par semaine à la fin de l'année, sont rémunérées à tarif et demi (1½).

24.05 Tous les calculs d'heures supplémentaires se fondent sur chaque période complète de quinze (15) minutes.

24.06 Rappel au travail :

Si l'employé est rappelé au travail et qu'il y retourne effectivement,

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,

il touche le plus élevé des deux montants suivants :

c)

(i) une rémunération au taux majoré de moitié (1½) pour chaque heure effectuée, ou

(ii) un minimum de quatre (4) heures de rémunération calculée au taux des heures normales pour chaque rappel jusqu'à concurrence de sept heures (7) de rémunération au cours d'une période de sept heures (7),

pourvu que la période travaillée ne soit pas accolée à ses heures normales de travail.

24.07

Lorsque l'employé est tenu de rentrer au travail et qu'il y rentre effectivement dans les conditions énoncées en cas de rappel au travail, et qu'il est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services publics de transport normaux, il est remboursé des dépenses raisonnables engagées, selon les modalités suivantes :

a) une indemnité de millage au taux normalement payé à l'employé lorsque l'employeur l'autorise à utiliser sa voiture, si l'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.

**24.08

a) À l'égard des crédits d'heures supplémentaires acquis au cours d'une législature, l'employé reçoit des congés compensatoires au tarif majoré prescrit dans le présent article.

b) L'employé doit, de temps en temps, à la demande de l'employeur, présenter un horaire pour écouler ses heures supplémentaires au cours d'une législature. Sous réserve des nécessités du service, l'employeur fait tout ce qui est raisonnablement possible pour accorder un congé compensatoire dont la durée et le moment conviennent à l'employé.

c) L'employeur se réserve le droit de dresser un horaire pour écouler les heures supplémentaires d'un employé lorsqu'aucun calendrier acceptable n'a été soumis par celui-ci sous réserve de la clause b) ci-dessus. L'employeur doit prendre en considération les désirs de l'employé.

**d) L'employeur fait tout ce qui est raisonnablement possible, sous réserve des nécessités du service, pour accorder le congé compensatoire d'un employé le jour suivant immédiatement la date à laquelle il a été accumulé dans les cas où moins de douze (12) heures de repos sont données avant le quart de travail suivant.

****e) Report des congés compensatoires**

(i) Si au cours d'une année financière, l'Employeur n'a pas accordé tous les congés compensatoires accumulés par l'employé, la portion inutilisée

est reportée à l'année financière suivante. Le report de plus de cent cinq (105) heures se fait par consentement mutuel.

(ii) L'employé soumet une demande écrite de report en indiquant le montant de congé compensatoire à reporter, la raison de la demande et, si possible, les dates auxquelles les congés compensatoires reportés seront pris.

(iii) Au cours d'une année financière, suite à la demande d'un employé et à la discrétion de l'Employeur lorsque c'est possible sur le plan financier, les crédits de congé compensatoire accumulés mais inutilisés peuvent être payés au taux de paie applicable de l'employé au moment où le congé a été acquis.

****f)** L'employé dont l'emploi avec l'employeur prend fin reçoit le paiement en espèces des congés compensatoires acquis et qui n'ont pas été pris au taux de rémunération applicable de l'employé calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de cessation de son emploi.

24.09 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'employé.

24.10 Indemnité de repas :

a) Un employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après ses heures normales de travail, a droit à un remboursement de douze dollars (12,00 \$) pour un repas, sauf lorsque ce repas est fourni gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre cette pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

b) Lorsqu'un employé effectue quatre (4) heures supplémentaires ou davantage, au-delà de la période citée en a) ci-dessus, il a droit à une somme de douze dollars (12,00 \$) pour un repas supplémentaire, sauf lorsque ce repas est fourni gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre cette pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

24.11 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à l'égard de périodes relevant de l'article 21 (Congé d'études non payé et congé de promotion professionnelle), sous réserve de l'alinéa 21.07d).

- 24.12 Les demandes d'indemnité aux termes du présent article doivent être présentées à l'employeur au plus tard le dernier jour du mois suivant celui où l'employé a effectué les heures supplémentaires.

ARTICLE 25 – ADMINISTRATION DE LA PAYE

- 25.01 L'employé a droit à une rémunération pour services rendus au taux précisé à l'annexe A pour le niveau du poste auquel 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, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés qui faisaient partie de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;
 - (iii) les taux de rémunération sont payés en un montant 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 ou, en cas de décès, aux représentants des anciens employés, 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 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 du temps supplémentaire qui ont été versés à l'employé au cours de la période de rétroactivité seront calculés de nouveau, et la différence entre le montant versé d'après les anciens taux de rémunération et le montant payable d'après les nouveaux taux seront versés à l'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 ou une révision de rémunération, le taux de rémunération de l'employé est calculé dans l'ordre suivant :

- a) il 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'employé est tenu par l'employeur d'exercer à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un poste supérieur pendant une période d'au moins trois (3) jours ouvrables consécutifs, il touche une rémunération d'intérim à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions comme s'il avait été nommé à ce niveau de classification supérieur pour la durée de la période. Cette rémunération sera accordée 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 bénéficie d'un congé payé pendant la période ouvrant droit à la rémunération d'intérim, ce congé ne constitue pas un bris de la période mais la prolonge d'un nombre de jours égal au congé payé.

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

L'employé, sauf un employé dont le rendement est jugé insatisfaisant, se voit accorder une augmentation d'échelon de rémunération jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de 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 :

La période de référence pour l'augmentation d'échelon de rémunération des employés, y compris les employés à temps partiel, est de mille huit cent vingt (1 820) heures, excluant les heures supplémentaires.

25.10 Date de l'augmentation d'échelon de rémunération :

Dans le cas des employés à temps plein nommés à un poste de l'unité de négociation, la date de l'augmentation d'échelon de rémunération est fixée, en cas de promotion, de rétrogradation ou de nomination de l'extérieur de la Bibliothèque du Parlement, à la date d'anniversaire de l'événement.

25.11 Taux de rémunération en cas de promotion :

L'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'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 touche le taux maximum de la nouvelle échelle.

25.12 Taux de rémunération en cas de rétrogradation :

En cas de rétrogradation, l'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'employé sont reclassifiées à un niveau de rémunération maximal inférieur au niveau auquel 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, le titulaire est réputé, à toutes fins utiles, avoir conservé son ancienne classification. En ce qui concerne la rémunération du titulaire, il s'agit d'une situation de protection du revenu; sous réserve des dispositions de l'alinéa c) (ii), il jouit de cet avantage tant 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 titulaire à un poste de niveau équivalent à celui de son ancien sous-groupe et de son ancien niveau.

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

25.14 En cas de décès de l'employé, 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'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 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 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'employé en fait la demande et si l'employeur l'autorise.

ARTICLE 26 – DÉPLACEMENT

26.01 Lorsque l'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 est rémunéré de la façon suivante :

a) un jour de travail normal au cours duquel il voyage il 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, jusqu'à concurrence de huit (8) heures, et le taux des heures normales pour les heures de déplacement ininterrompues par la suite;

b) un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures passées en voyage, jusqu'à concurrence de huit (8) heures, et au taux des heures normales par la suite. Ces heures ne comptent pas pour l'application de l'alinéa 24.03 d).

c) lorsque l'employé voyage un jour non travaillé de semaine courte en vertu de l'article 23.02, ce jour est échangé contre un jour de travail d'une durée équivalente.

26.02 Aux fins de la clause 26.01, le temps de déplacement pour lequel l'employé est rémunéré est le suivant :

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

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

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

- 26.03 Tous les calculs relatifs au temps de déplacement se font par période complète de quinze (15) minutes.
- 26.04 Quand l'employé est rémunéré aux termes du présent article, l'employeur lui verse sa rémunération dans les six (6) semaines suivant la fin de la période de paye pour laquelle l'employé a demandé sa rémunération.
- 26.05 Le temps de déplacement comprend le temps des escales nécessaires en cours de route, pourvu que ces escales ne comprennent pas une nuitée.
- 26.06 Aucune des indemnités prévues par le présent article n'est versée pour le temps que l'employé passe à voyager pour se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences ou à des séminaires ou dans le cas de toute autre situation décrite à l'article 21 (Congé d'études non payé, congé de promotion professionnelle), sous réserve de l'alinéa 21.07d).
- 26.07 Frais de déplacement :
- L'employé qui est tenu par la Bibliothèque du Parlement de voyager par affaires est remboursé pour les frais raisonnables et légitimes quand il voyage pour des affaires officielles selon la Directive du Conseil national mixte.

ARTICLE 27 – EXPOSÉ DE FONCTIONS

- 27.01 Sur demande écrite, l'employé reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification, le pointage par facteur décerné au poste ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

ARTICLE 28 – ÉVALUATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ

- 28.01 Les nouveaux employés auront droit à une période de probation d'une durée maximale de douze (12) mois. Si une évaluation officielle du rendement effectuée au cours de la période de probation détermine que l'employé ne rencontre pas les objectifs prévus ou les exigences de base du poste, la période de probation pourrait être prolongée de douze (12) mois tout au plus.
- Si l'employé prend un congé autorisé sans solde, quel qu'il soit, durant sa période probation, celle-ci pourrait être prolongée par l'employeur par une durée équivalente à celle du congé afin d'assurer une évaluation appropriée et juste du rendement de l'employé.
- 28.02 a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé, ce dernier doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois celui-ci rempli,

afin d'indiquer qu'il a pris connaissance du contenu. Un exemplaire du formulaire d'évaluation lui est remis à ce moment-là. La signature de l'employé sur le formulaire d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il a pris connaissance du contenu et non pas qu'il y souscrit.

b) Les représentants de l'employeur qui font l'évaluation du rendement de l'employé doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié ($\frac{1}{2}$) de la période pour laquelle il y a évaluation du rendement de l'employé.

c) L'employé a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'évaluation.

d) À la demande de l'employé, l'employeur effectuera l'évaluation du rendement de l'employé si ce dernier n'a pas fait l'objet d'une telle évaluation au cours de la dernière année.

28.03 L'employeur rend disponible aux employés une copie du formulaire d'évaluation servant à l'examen du rendement, incluant tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen.

28.04 Sur demande écrite de l'employé, son dossier personnel est mis à sa disposition une fois par année aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'employeur.

28.05 L'employé peut demander que des corrections soient apportées aux renseignements personnels figurant dans son dossier s'il croit que ces renseignements sont erronés ou incomplets.

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

ARTICLE 29 – SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES

29.01 Lorsque l'employé est suspendu de ses fonctions ou congédié, l'employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, avec une copie à l'Association, la raison de cette suspension ou congédiement. L'employeur s'efforce de signifier cet avis au moment de la suspension ou du congédiement.

29.02 Lorsque l'employé est tenu d'assister à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, il a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Association à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé reçoit au minimum une journée de préavis de cette réunion.

29.03 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'employé dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de

celui-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

- 29.04 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé 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 30 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

- 30.01 Sous réserve de l'article 62 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* et conformément à ses dispositions, l'employé qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action quelconque ou une absence d'action de la part de l'employeur a le droit de présenter un grief de la façon prescrite par la clause 30.04, 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'Association et de se faire représenter par elle.

- 30.02 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.

- 30.03 L'employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et informe chaque 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 du superviseur immédiat à qui le grief doit être présenté. Cette information est communiquée aux employés sous forme d'avis affichés par l'employeur à des endroits où ils vont vraisemblablement être portés à l'attention des employés à qui s'applique la procédure de règlement des griefs, ou d'une autre façon convenue entre l'employeur et l'Association.

- 30.04 L'employé qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à son superviseur immédiat qui, immédiatement :

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

et

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

30.05 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 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.

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

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

30.08 a) L'employé qui désire présenter un grief doit le faire selon le mode prévu à la clause 30.04 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 sa 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, au refus opposé à sa nomination ou à sa classification. Ceci ne privera pas l'employé du droit de formuler un grief portant sur une nomination sans avis ou sans concours.

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

(i) si le grief n'a pas trait à son congédiement, à sa rétrogradation, à sa nomination ni à sa classification, au plus tard le 20^e jour de travail, et

(ii) Si le grief a trait à son congédiement, à sa rétrogradation ou à sa classification, au plus tard dans le 25^e jour de travail, et

(iii) Si le grief a trait au refus opposé à sa nomination ou à une nomination sans avis ou sans concours, au plus tard dans le 15^e jour de travail,

suyant le jour où 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 il en a eu connaissance pour la première fois.

- 30.09 L'employé peut présenter un grief, autre que celui visé à l'alinéa 30.08 a) (ii), à un palier supérieur au premier palier de la procédure de règlement des griefs :
- a) dans les 10 jours suivant celui où il a reçu une réponse au grief au palier inférieur précédent; ou
 - b) à défaut d'une réponse, dans les 30 jours suivant le dernier jour auquel l'employeur était tenu de répondre au grief au palier inférieur précédent.
- 30.10 a) Sous réserve du paragraphe 30.10b), le représentant autorisé de l'employeur au palier où un grief est présenté conformément aux clauses 30.08 et 30.09 doit signifier une réponse écrite à l'employé dans les 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 30.08 b) (ii), le représentant autorisé de l'employeur au dernier palier doit signifier une réponse écrite à l'employé dans les 30 jours suivant la présentation du grief à ce palier.
 - c) L'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 du représentant autorisé de l'employeur doit être signifié au représentant autorisé de l'organisation syndicale désignée par l'employé, à l'adresse mentionnée dans la déclaration de celui-ci.
- 30.11 Lorsque l'Association représente l'employé 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 au représentant compétent de l'Association et à l'employé.
- 30.12 La décision rendue par l'employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs est définitive et exécutoire pour l'employé, à moins qu'il ne s'agisse d'un type de grief qui peut être renvoyé à l'arbitrage.
- 30.13 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.
- 30.14 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'employeur et l'employé, et le cas échéant, le représentant de l'Association.
- 30.15 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 et, s'il y a lieu, l'Association, peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.
- 30.16 L'employé peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à son superviseur immédiat.

- 30.17 L'employé qui néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir renoncé à son grief, à moins qu'il ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.
- **30.18 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 à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, ou à discuter de manière informelle d'un grief potentiel, comme le prévoit la présente convention collective.
- 30.19 Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable, l'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, il peut le présenter à l'arbitrage selon les dispositions de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.
- 30.20 Lorsque le grief que l'employé 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 n'a le droit de présenter ce grief à l'arbitrage que si l'agent négociateur 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 dans la procédure d'arbitrage.
- 30.21 Mécanisme informel de règlement des différends
- a) L'employeur et l'Association souhaitent tous les deux régler le plus possible les différends ou les désaccords grâce à un processus de coopération caractérisé par des discussions promptes et franches, et par la recherche de solutions innovatrices. Pour ce faire, la procédure de règlement des différends qui suit s'applique.

b) Les parties reconnaissent l'utilité d'une discussion officieuse entre les employés et leurs superviseurs de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Les parties encouragent ces discussions et peuvent, lorsque cela est approprié et qu'une demande en ce sens leur est présentée, fournir une aide afin de trouver une solution acceptable à la fois pour les employés et pour leurs superviseurs. Lorsqu'un employé déclare, dans les délais prescrits au paragraphe 30.08, qu'il désire se prévaloir de cette disposition, il est entendu que la période s'échelonnant du moment de la discussion initiale à celui de la réponse finale n'est pas prise en compte dans les délais prescrits associés à un grief.

****ARTICLE 31 – SANTÉ ET SÉCURITÉ**

- **31.01** L'employeur exerce son activité de manière à ne mettre en danger la santé et la sécurité d'aucun de ses employés. 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 et de préjudices psychologiques au travail. L'employé s'efforce de prendre toutes les précautions raisonnables et 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.
- 31.02 Lorsqu'un employé estime dangereux d'exécuter un travail seul et que la situation présente un réel danger pour sa vie ou pour sa personne, il lui incombe d'en informer 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 le danger soit éliminé ou atténué. Nonobstant ce qui précède et dans le cas où le danger perçu ne présente pas une situation de danger imminent, la plainte devrait être soumise au comité mixte de santé et sécurité au travail.
- a) 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'employé peut être soumis à des mesures disciplinaires.
- 31.03 L'employeur accepte de discuter des aspects du matériel qui sont liés à la santé et à la sécurité avec le comité mixte de santé et sécurité, chaque fois que, de l'avis des employés concernés, l'utilisation de ce matériel pose des problèmes de santé et de sécurité.
- 31.04 Les parties conviennent de maintenir le comité mixte de santé et sécurité au travail existant.
- 31.05 Les questions renvoyées au comité mixte de santé et sécurité au travail sont traitées sans délai et de la manière appropriée. Lorsqu'une plainte n'est pas réglée par le comité mixte de santé et sécurité au travail, l'employé peut recourir à la procédure de règlement des plaintes de la politique sur la santé et la sécurité au travail de la Bibliothèque du Parlement, ou, l'employé peut déposer un grief qui sera rapidement étudié conformément à l'article 30.

- 31.06 L'employeur libère un représentant de l'ACEP, sans perte de traitement ou de crédits de congés, pour lui permettre d'assister aux réunions du comité mixte santé et sécurité au travail.

ARTICLE 32 – RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE ET DE BIEN-ÊTRE

- 32.01 Régime de soins dentaires :
- a) L'employeur s'engage à ce que le régime de soins dentaires soit accordé aux membres de l'unité de négociation de la même façon que ce régime est offert aux employés de la Fonction publique du Canada.
 - b) L'employeur s'engage à contribuer au paiement des primes dans la même proportion que le Conseil du Trésor du Canada à l'égard des employés de la Fonction publique du Canada.
- 32.02
- 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, applicable à la majorité des employés de la Fonction publique du Canada pour qui le Conseil du Trésor est l'employeur sera aussi applicable aux employés régis par la présente convention pour sa durée.
 - b) L'employé qui, avant la signature de la présente convention collective, était couvert par le régime d'assurance pour les cadres de gestion de la Fonction publique, continue de l'être et a droit à toutes améliorations apportées à ce régime au cours de la durée de la présente convention, à moins qu'il veuille ne plus être assuré.

ARTICLE 33 – CONSULTATION MIXTE

- 33.01 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.
- 33.02 Dans les cinq (5) jours qui suivent l'avis de consultation par l'une ou l'autre partie, l'Association communique par écrit à l'employeur le nom des représentants autorisés à agir au nom de l'Association aux fins de consultation.
- 33.03 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.
- 33.04 Sans préjuger de la position que l'employeur ou l'Association 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 34 – FRAIS D'ADHÉSION

- 34.01 L'employeur rembourse à l'employé les frais d'adhésion ou d'inscription qu'il a versés à un organisme ou à un corps de réglementation professionnelle lorsqu'il lui fait verser ces sommes pour continuer de remplir les fonctions de son poste.
- 34.02 Aux termes du présent article, les cotisations mentionnées à l'article 9 (Précompte des cotisations) de la présente convention collective ne sont en aucun cas remboursables.
- 34.03 Par dérogation à l'article 34.01, l'employeur continuera de verser les cotisations annuelles exigées et établies par l'association professionnelle des avocats ou tout autre corps de réglementation professionnelle analogue d'une province ou d'un territoire au tarif approprié afin de rencontrer l'exigence professionnelle établie par l'employeur.

ARTICLE 35 – QUALITÉ D'AUTEUR

- 35.01 L'employeur convient de maintenir l'usage actuel voulant que les employés aient un accès facile à toutes les publications considérées comme nécessaires par l'employeur dans l'exécution de leur travail.
- 35.02 L'employeur convient que les articles originaux, les documents spécialisés et techniques préparés par un employé dans le cadre de ses fonctions seront conservés dans les dossiers pertinents de l'organisme pendant la durée normale de ces dossiers. À la discrétion de l'employeur, la qualité d'auteur sera reconnue dans la mesure du possible dans les publications de l'organisme.
- 35.03 Lorsqu'un employé écrit ou publie, seul ou en collaboration, un ouvrage original, sa qualité d'auteur ou d'éditeur est normalement indiquée à la page titre de l'ouvrage.
- a) L'employeur peut suggérer des révisions à un document et refuser l'autorisation de publier une publication de l'employé.
- b) Lorsque l'autorisation de publier est refusée, le ou les auteurs en sont avisés.
- c) Lorsque l'employeur désire apporter, à des documents soumis pour publication, des modifications que l'auteur n'accepte pas, ce dernier peut demander de ne pas s'en voir attribuer publiquement la paternité.
- 35.04 a) L'employeur ne refusera pas sans motif valable l'autorisation de publier des articles originaux, des documents spécialisés et techniques dans des médias professionnels.
- b) Les personnes assujetties au Code de valeurs et d'éthique de la Bibliothèque du Parlement peuvent mener leurs affaires personnelles comme elles l'entendent, pour autant qu'elles ne compromettent pas ni ne semblent compromettre les valeurs et l'intégrité de la Bibliothèque ou de ses employés.

ARTICLE 36 – UTILISATION DE TAXIS

- 36.01 L'employé qui n'a pas reçu un permis de stationnement de la Bibliothèque du Parlement a droit au paiement d'une course en taxi ou remboursement du coût d'un stationnement s'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 normaux ou du transport semi-collectif;
 - b) il fait trois (3) heures supplémentaires et quitte le lieu de travail après 20 h;
 - c) sa journée de travail prévue se termine à 21 h ou plus tard.
- 36.02 À sa seule discrétion, l'employeur peut renoncer aux modalités susmentionnées. Une telle renonciation doit être demandée par l'employé avant de prendre un taxi.
- 36.03 L'utilisation de taxis est assujettie à l'approbation préalable de l'employeur. Si l'employé paie lui-même la course, il doit présenter un reçu.

ARTICLE 37 – TÉLÉTRAVAIL

- 37.01 Compte tenu de l'évolution rapide de la technologie, l'employeur reconnaît que l'option de télétravail peut présenter des avantages et il accepte d'examiner les demandes de télétravail conformément à sa politique sur le télétravail.

ARTICLE 38 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 38.01 L'employeur s'efforce dans la mesure du possible, de faire en sorte qu'aucun employé 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 assujetti au consentement et à la capacité de chaque employé visé à subir une formation et accepter une réaffectation.

ARTICLE 39 – MODIFICATION DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 40 – PRIME DE BILINGUISME

- 40.01 L'employeur doit payer un supplément de rémunération de huit cents dollars (800 \$) par année à tous les employés assujettis à la présente convention qui sont tenus par l'employeur de travailler dans les deux langues officielles.

ARTICLE 41 – RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

- 41.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.
- 41.02 La demande dont il est question au paragraphe 41.01 doit être accompagnée d'un certificat médical ou être suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour l'éliminer. Selon les circonstances particulières de la demande, l'employeur peut obtenir un avis médical indépendant.
- 41.03 L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande faite en vertu du paragraphe 41.01; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer d'autres tâches jusqu'à ce que l'employeur :
- a) modifie ses tâches, la réaffecte,
- ou
- b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- 41.04 L'employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- 41.05 Lorsque l'employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période de risque mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance.
- 41.06 Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

****ARTICLE 42 – HARCÈLEMENT**

- **42.01** L'Association et l'employeur reconnaissent à l'employé le droit de travailler dans un milieu exempt de toute forme de harcèlement et de violence, dont l'abus de pouvoir, le harcèlement sexuel et le harcèlement à l'endroit de la personne. Les parties conviennent que le harcèlement et la violence ne seront pas tolérés au lieu de travail.
- 42.02** L'employé qui estime avoir été victime de harcèlement peut demander réparation en déposant une plainte confidentielle, conformément à la Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail de la Bibliothèque du Parlement, ou encore un grief aux termes de l'article 30 de la présente convention, lequel grief sera renvoyé sur le champ au dernier palier de la procédure d'examen des griefs.

****ARTICLE 43 – DURÉE DE LA CONVENTION**

- **43.01 La présente convention collective vient à expiration le 16 juin 2026.
- 43.02 Sauf indication expresse contraire, les nouvelles dispositions de la présente convention entrent en vigueur à la date de la signature de la convention collective.

Pour l'Association


Jennifer George


Brendan Naef


Geneviève Gosselin


Gabrielle de Billy Brown

Pour l'Employeur

George Vuicic


Denis Pogrebinski

Victoria Marquis

Natalie Quesnel

June Dewetering

Frédéric Forge

SIGNÉE,

Le 9^e jour du mois de juillet 2024

****ANNEXE A – TAUX DE RÉMUNÉRATION****UNITÉ DE NÉGOCIATION DES PRINCIPAUX, ANALYSTES, ADJOINTS DE RECHERCHE,
RÉVISEUR DE RECHERCHE ET AGENT DE STATISTIQUE****BUD 89804**

A: En vigueur à compter du 16 juin 2022 :	3,50 %	Augmentation économique
X: En vigueur à compter du 16 juin 2022 :	1,25 %	Rajustement salarial
B: En vigueur à compter du 16 juin 2023 :	3,00 %	Augmentation économique
Y: En vigueur à compter du 16 juin 2023 :	0,50 %	Rajustement salarial
C: En vigueur à compter du 16 juin 2024 :	2,00 %	Augmentation économique
Z: En vigueur à compter du 16 juin 2024 :	0,25 %	Rajustement salarial
D: En vigueur à compter du 16 juin 2025 :	2,00 %	Augmentation économique

ADJOINT DE RECHERCHE

AWL-01	De :	62 423 \$	65 059 \$	67 699 \$	70 450 \$	73 109 \$	76 692 \$
	A :	64 608 \$	67 336 \$	70 068 \$	72 916 \$	75 668 \$	79 376 \$
	X :	65 415 \$	68 178 \$	70 944 \$	73 827 \$	76 614 \$	80 368 \$
	B :	67 378 \$	70 223 \$	73 073 \$	76 042 \$	78 912 \$	82 779 \$
	Y :	67 715 \$	70 574 \$	73 438 \$	76 422 \$	79 307 \$	83 193 \$
	C :	69 069 \$	71 986 \$	74 907 \$	77 951 \$	80 893 \$	84 857 \$
	Z :	69 242 \$	72 166 \$	75 094 \$	78 146 \$	81 095 \$	85 069 \$
	D :	70 627 \$	73 609 \$	76 596 \$	79 708 \$	82 717 \$	86 771 \$

ANALYSTE DE RECHERCHE

RAN-01	De :	66 960 \$	70 678 \$	74 403 \$	78 125 \$	82 031 \$	86 543 \$
	A :	69 304 \$	73 152 \$	77 007 \$	80 859 \$	84 902 \$	89 572 \$
	X :	70 170 \$	74 066 \$	77 970 \$	81 870 \$	85 963 \$	90 692 \$
	B :	72 275 \$	76 288 \$	80 309 \$	84 326 \$	88 542 \$	93 412 \$
	Y :	72 636 \$	76 670 \$	80 710 \$	84 748 \$	88 985 \$	93 879 \$
	C :	74 089 \$	78 203 \$	82 325 \$	86 443 \$	90 765 \$	95 757 \$
	Z :	74 274 \$	78 398 \$	82 530 \$	86 659 \$	90 992 \$	95 996 \$
	D :	75 760 \$	79 966 \$	84 181 \$	88 392 \$	92 811 \$	97 916 \$
RAN-02	De :	81 805 \$	86 347 \$	90 898 \$	95 439 \$	100 212 \$	105 722 \$
	A :	84 668 \$	89 369 \$	94 079 \$	98 779 \$	103 719 \$	109 422 \$
	X :	85 727 \$	90 486 \$	95 255 \$	100 014 \$	105 016 \$	110 790 \$
	B :	88 298 \$	93 201 \$	98 113 \$	103 015 \$	108 166 \$	114 114 \$
	Y :	88 740 \$	93 667 \$	98 604 \$	103 530 \$	108 707 \$	114 684 \$
	C :	90 515 \$	95 540 \$	100 576 \$	105 600 \$	110 881 \$	116 978 \$
	Z :	90 741 \$	95 779 \$	100 827 \$	105 864 \$	111 159 \$	117 270 \$
	D :	92 556 \$	97 695 \$	102 844 \$	107 981 \$	113 382 \$	119 616 \$
RAN-03	De :	89 192 \$	94 435 \$	99 688 \$	104 931 \$	110 176 \$	116 235 \$
	A :	92 314 \$	97 740 \$	103 177 \$	108 604 \$	114 032 \$	120 303 \$
	X :	93 468 \$	98 962 \$	104 467 \$	109 961 \$	115 458 \$	121 807 \$
	B :	96 272 \$	101 931 \$	107 601 \$	113 260 \$	118 921 \$	125 461 \$
	Y :	96 753 \$	102 440 \$	108 139 \$	113 826 \$	119 516 \$	126 089 \$
	C :	98 688 \$	104 489 \$	110 302 \$	116 103 \$	121 906 \$	128 610 \$
	Z :	98 935 \$	104 751 \$	110 577 \$	116 393 \$	122 211 \$	128 932 \$
	D :	100 914 \$	106 846 \$	112 789 \$	118 721 \$	124 655 \$	131 510 \$

ANALYSTE PRINCIPAL – PROTECTION SALARIALE

RPR-01	De :	101 225 \$	107 173 \$	113 128 \$	119 086 \$	124 683 \$	131 416 \$
	A :	104 768 \$	110 924 \$	117 087 \$	123 254 \$	129 047 \$	136 016 \$
	X :	106 077 \$	112 311 \$	118 551 \$	124 795 \$	130 660 \$	137 716 \$
	B :	109 260 \$	115 680 \$	122 108 \$	128 539 \$	134 580 \$	141 847 \$
	Y :	109 806 \$	116 258 \$	122 718 \$	129 181 \$	135 253 \$	142 556 \$
	C :	112 002 \$	118 583 \$	125 173 \$	131 765 \$	137 958 \$	145 408 \$
	Z :	112 282 \$	118 880 \$	125 485 \$	132 094 \$	138 303 \$	145 771 \$
	D :	114 528 \$	121 258 \$	127 995 \$	134 736 \$	141 069 \$	148 687 \$

RÉVISEUR DE RECHERCHE

RED-01	De :	81 805 \$	86 347 \$	90 898 \$	95 439 \$	100 212 \$	105 722 \$
	A :	84 668 \$	89 369 \$	94 079 \$	98 779 \$	103 719 \$	109 422 \$
	X :	85 727 \$	90 486 \$	95 255 \$	100 014 \$	105 016 \$	110 790 \$
	B :	88 298 \$	93 201 \$	98 113 \$	103 015 \$	108 166 \$	114 114 \$
	Y :	88 740 \$	93 667 \$	98 604 \$	103 530 \$	108 707 \$	114 684 \$
	C :	90 515 \$	95 540 \$	100 576 \$	105 600 \$	110 881 \$	116 978 \$
	Z :	90 741 \$	95 779 \$	100 827 \$	105 864 \$	111 159 \$	117 270 \$
	D :	92 556 \$	97 695 \$	102 844 \$	107 981 \$	113 382 \$	119 616 \$

AGENT DE STATISTIQUE

RSO-01	De :	72 776 \$	75 009 \$	77 236 \$	79 471 \$	82 697 \$	86 914 \$
	A :	75 323 \$	77 634 \$	79 939 \$	82 252 \$	85 591 \$	89 956 \$
	X :	76 265 \$	78 605 \$	80 939 \$	83 281 \$	86 661 \$	91 080 \$
	B :	78 553 \$	80 963 \$	83 367 \$	85 779 \$	89 261 \$	93 813 \$
	Y :	78 945 \$	81 368 \$	83 783 \$	86 208 \$	89 707 \$	94 282 \$
	C :	80 524 \$	82 995 \$	85 459 \$	87 932 \$	91 502 \$	96 168 \$
	Z :	80 726 \$	83 203 \$	85 673 \$	88 152 \$	91 730 \$	96 408 \$
	D :	82 340 \$	84 867 \$	87 386 \$	89 915 \$	93 565 \$	98 336 \$

****ANNEXE B – LETTRE D’ENTENTE**

Lettre d’entente
entre
la Bibliothèque du Parlement
et
l’Association canadienne des employés professionnels

L’Employeur convient de publier une politique sur les congés de transition préalable à la retraite pendant la durée de la présente convention collective. L’Employeur convient de consulter l’Association durant ce processus.

****ANNEXE C – NEUTRALITÉ DE GENRE**

LA NEUTRALITÉ DE GENRE DANS LA CONVENTION COLLECTIVE

Les deux parties conviennent d'examiner conjointement la convention collective et de rendre le libellé neutre, s'il y a lieu et si les parties en conviennent, et de mener cet exercice avant l'expiration de la convention.

****ANNEXE D – PROTOCOLE D'ENTENTE**

PROTOCOLE D'ENTENTE (PE) ENTRE LA BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

ET

L'ASSOCIATION CANADIENNE DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS

EN CE QUI CONCERNE LE CONGÉ DE MATERNITÉ ET LE CONGÉ PARENTAL

Le présent protocole d'entente (PE) vise à donner effet à l'accord conclu entre la Bibliothèque du Parlement (l'employeur) et l'Association canadienne des employés professionnels (l'Association) concernant la révision du libellé des articles sur le congé de maternité non payé et le congé parental de la convention collective à la suite des modifications législatives apportées au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

Les parties s'engagent à mettre en place un comité mixte chargé d'examiner les dispositions relatives au congé de maternité et au congé parental en ce qui concerne les changements apportés au RQAP et de déterminer les extraits à simplifier.

Le comité mixte sera composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et de l'Association. Le comité mixte se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, et il s'efforcera de finaliser l'examen et de présenter ses travaux à la bibliothécaire parlementaire et au président de l'Association ou à leurs délégués respectifs dans un délai d'un (1) an suivant la signature de la présente convention collective. Ce délai peut être prolongé d'un commun accord.

Les parties pourraient, d'un commun accord, rouvrir la présente convention collective si elles convenaient de modifier les dispositions de la convention collective relatives au congé de maternité et/ou au congé parental.

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