

**CONVENTION COLLECTIVE**

**entre**

**le SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,  
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER,  
SECTION LOCALE 232**

**et**

**le CAUCUS FÉDÉRAL DU NOUVEAU PARTI DÉMOCRATIQUE**

**CONVENTION COLLECTIVE CONCLUE  
2012-2016**

## Table des matières

Article 1	Objet	5
Article 2	Reconnaissance et définitions	5
Article 3	Sécurité syndicale	6
Article 4	Droits de la direction	6
Article 5	Droits et activités du syndicat	7
Article 6	Cotisations et contributions syndicales spéciales	9
Article 7	Information	9
Article 8	Nouveaux membres du caucus	10
Article 9	Conditions et avantages actuels	10
Article 10	Sous-traitance	11
Article 11	Correspondance	11
Article 12	Ancienneté	11
Article 13	Absence de discrimination	12
Article 14	Absence de harcèlement	14
Article 15	Changements dans le personnel, postes vacants et réorganisation du personnel	18
Article 16	Période probatoire	20
Article 17	Employés temporaires, à temps partiel et occasionnels	21
Article 18	Bénévoles, stagiaires et étudiants d'un programme coopératif	23
Article 19	Avis de cessation d'emploi, de mise en disponibilité et sécurité d'emploi	24
Article 20	Déplacement de membres du syndicat	25
Article 21	Classification et rémunération	26
Article 22	Heures de travail et heures supplémentaires	27
Article 23	Congé annuel et jours fériés payés	30
Article 24	Congé de maladie et soins préventifs	32
Article 25	Congé parental	33

<b>Article 26 Congés autorisés</b>	<b>33</b>
<b>Article 27 Congé d'études payé</b>	<b>35</b>
<b>Article 28 Congé d'études non payé</b>	<b>35</b>
<b>Article 29 Déplacements et frais</b>	<b>36</b>
<b>Article 30 Mesures disciplinaires ou congédiement</b>	<b>37</b>
<b>Article 31 Procédure de règlement des griefs</b>	<b>39</b>
<b>Article 32 Arbitrage</b>	<b>42</b>
<b>Article 33 Changements technologiques</b>	<b>43</b>
<b>Article 34 Santé et sécurité</b>	<b>44</b>
<b>Article 35 Forum national du personnel</b>	<b>46</b>
<b>Article 36 Comités</b>	<b>47</b>
<b>Article 37 Conditions de travail</b>	<b>47</b>
<b>Article 38 Validité de la convention</b>	<b>47</b>
<b>Article 39 Durée de la convention</b>	<b>48</b>
<b>Lettre d'entente n° I</b>	<b>49</b>
<b>Lettre d'entente n° II</b>	<b>50</b>
<b>Lettre d'entente n° III</b>	<b>51</b>
<b>Lettre d'entente n° IV</b>	<b>52</b>
<b>Lettre d'entente n° V</b>	<b>53</b>
<b>Lettre d'entente n° VI</b>	<b>54</b>
<b>Lettre d'entente n° VII</b>	<b>55</b>
<b>Annexe I – Formulaire à l'intention des nouveaux employés</b>	<b>56</b>
<b>Annexe II – Formulaire de dépôt de grief</b>	<b>57</b>
<b>Annexe III – Consentement à être lié</b>	<b>58</b>
<b>Annexe IV – Avis de poste à pourvoir normalisé</b>	<b>59</b>
<b>Annexe V – Lettre d'offre d'emploi</b>	<b>60</b>
<b>Annexe VI – Échelle de salaires et titres des postes par niveau</b>	<b>61</b>

<b>2012</b>	<b>61</b>
<b>2013</b>	<b>62</b>
<b>2014</b>	<b>63</b>
<b>2015</b>	<b>64</b>
<b>Niveau 1</b>	<b>65</b>
<b>Niveau 2</b>	<b>66</b>
<b>Niveau 3</b>	<b>67</b>
<b>Annexe VII - Feuille de temps normalisée</b>	<b>68</b>
<b>Page des signatures</b>	<b>69</b>

## **Article 1**

### **Objet**

- 1.01 La présente convention a pour objet d'établir un processus ordonné de négociation collective entre le caucus et le syndicat, dans l'intérêt commun des membres du caucus, des gestionnaires au nom du caucus et des employés. La présente convention cherche à établir les meilleures conditions de travail possible, notamment en prévoyant une rémunération équitable et une procédure efficace de règlement des griefs pour établir et maintenir un esprit de collaboration entre le caucus et les employés et faire en sorte qu'ils contribuent ensemble à bien représenter les électeurs et à promouvoir le message du Nouveau Parti démocratique au Parlement et dans tout le pays. Les parties à la présente convention sont conscientes du fait que le mieux-être du caucus et des employés dépend du bien-être de l'ensemble du caucus, car les membres du caucus sont des titulaires de charge publique. Les membres et les employés du caucus occupent des postes de grande confiance. Le caucus et le syndicat veulent assurer l'utilisation pleine et efficace des services du personnel.
- 1.02 Les parties conviennent d'agir raisonnablement, équitablement, de bonne foi et conformément à l'ensemble de la convention collective.
- 1.03 Les parties se conformeront à toutes les dispositions applicables du Code canadien du travail.

## **Article 2**

### **Reconnaissance et définitions**

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme agent de négociation exclusif de tous les employés et convient dans la présente convention de négocier avec lui ou un de ses comités autorisés sur tout ce qui touche les relations entre les parties.
- 2.02 « Le syndicat » représente le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), section locale 232, ou son successeur.
- 2.03 « L'employeur » représente le caucus fédéral du Nouveau Parti démocratique ou de son successeur. En tant que collectivité, les « membres du caucus » s'entendent des députés individuels, du chef du Parti et des personnes désignées pour agir en leur nom.
- 2.04 « Employé » représente toute personne embauchée par l'employeur ou en son nom pour travailler sous la direction du caucus ou d'un membre du caucus afin d'accomplir des tâches ou des services en particulier. La liste des employés qui ne font pas partie de

l'unité de négociation est présentée dans la Lettre d'entente VII. Toute personne qui établit un contrat avec un membre du caucus ou un service du caucus pour effectuer des tâches qui ne font pas partie de l'unité de négociation est exclue de l'unité de négociation.

### **Article 3** **Sécurité syndicale**

- 3.01 Tout employé doit, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membre en règle du syndicat à partir de la date du début de son travail.
- 3.02 Il ne doit y avoir aucune ingérence ou tentative d'ingérence dans les activités du syndicat.
- 3.03 L'employeur convient de faire connaître aux nouveaux employés dès leur embauche qu'une convention collective est en vigueur et que les conditions d'emploi sur l'appartenance syndicale et la retenue des cotisations syndicales doivent être respectées. L'employeur va transmettre aux nouveaux employés le nom du représentant syndical et l'endroit où se trouve son bureau en fonction du dernier avis reçu du syndicat. L'employeur convient de donner l'occasion au représentant syndical de renseigner les nouveaux employés sur les avantages et les responsabilités découlant de leur appartenance syndicale pendant les heures régulières de travail et sans perte de rémunération, aussitôt que possible, mais pas plus tard que cinq (5) jours suivant leur entrée en fonction.
- 3.04 Le syndicat fera connaître à l'employeur le nom d'un employé qui n'est pas membre en règle du syndicat.
- 3.05 Le NPD croit important de fournir à tous ses employés de bons emplois, de qualité et à temps plein. Tous les bureaux des députés et des services au caucus seront dotés en personnel suffisant (afin de gérer une charge de travail équitable et des demandes additionnelles), pour que nous puissions accomplir les tâches de représentation de nos électeurs et assurer un leadership à notre pays.

### **Article 4** **Droits de la direction**

- 4.01 Le syndicat et le caucus reconnaissent et conviennent que chaque député est l'employeur de tous ses employés dans ses bureaux d'Ottawa et de circonscription, ainsi que dans les services au caucus.

- 4.02 Tous deux reconnaissent également que cette relation est soumise aux exigences et aux règlements du Bureau de régie interne et de son Manuel des allocations et services, sauf lorsque la présente convention collective contient une disposition particulière.
- 4.03 Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit d'exercer ses fonctions habituelles de gestion comprenant, sans s'y limiter, l'embauche, le licenciement, la discipline, la création d'emplois et la description de travail; et de diriger ses employés de manière juste et raisonnable. L'employeur exercera ses droits conformément aux conditions de la présente convention collective.

## **Article 5 Droits et activités du syndicat**

- 5.01 Aucun employé ne fera l'objet de mesures disciplinaires pour avoir participé à une action politique organisée par le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, le Congrès du travail du Canada, ou des fédérations provinciales ou territoriales du travail.
- 5.02 L'employeur n'exigera pas, ne demandera pas ou n'ordonnera pas que des employés franchissent un piquet de grève, s'acquittent de tâches découlant d'une grève, d'un ralentissement de travail autorisé par le syndicat ou de tout autre moyen de pression au travail autorisé par le syndicat. Lorsqu'un employé refuse de franchir un piquet de grève, l'employé et l'employeur conviennent de prendre d'autres dispositions raisonnables; l'employé pourra par exemple s'acquitter de ses fonctions à la maison. Tout employé qui omettra d'établir un rapport conformément à un arrangement de rechange raisonnable sera considéré comme en congé non payé.
- 5.03 Les membres du syndicat ont droit à cent cinquante (150) jours de congé syndical payés par année civile pendant les heures de travail pour s'acquitter de leurs fonctions prévues dans la présente convention, notamment l'examen de griefs et la tenue de réunions. Aucun membre du syndicat ne peut y consacrer plus de vingt (20) jours sans consentement mutuel. Cette limite ne s'applique pas au temps consacré aux négociations, aux auditions de grief et aux séances d'arbitrage proprement dites avec l'employeur. Il incombe au syndicat d'informer le président du caucus ou son agent et le membre du caucus intéressé du temps requis pour accomplir les fonctions syndicales. L'autorisation de s'absenter ne peut être refusée sans motif valable.

Après chaque élection, le nombre de jours sera renégocié à la hausse ou à la baisse en fonction du nombre total de membres dans l'unité de négociation.

L'employeur déploiera tous les efforts nécessaires pour faire en sorte qu'un membre du syndicat payé par le SCEP reste couvert par les régimes de retraite et d'avantages sociaux de la Chambre des communes et qu'il accumule des années d'ancienneté.

- 5.04 Un congé d'une durée raisonnable sans perte de rémunération, d'ancienneté ou d'autres avantages est accordé aux employés pour assister à l'assemblée générale annuelle du syndicat d'au plus une journée et participer à pas plus de trois réunions additionnelles dont la durée ne dépasse pas trois (3) heures, par appel-conférence si nécessaire. Le syndicat donnera un préavis de 21 jours civils au caucus. Toutefois, les délais prévus à cette disposition n'empêcheront pas le syndicat de convoquer une assemblée spéciale ou urgente de la section locale, et le syndicat avisera le caucus le plus tôt possible.
- 5.05 Les employés à qui s'applique la présente convention ont droit à trois (3) heures de congé payé pour assister ou participer à la réunion de ratification organisée par le syndicat. Rien dans la présente disposition n'oblige l'employeur à rembourser les dépenses additionnelles des employés ou à leur payer le temps additionnel nécessaire pour participer au processus de ratification.
- 5.06 Les employées ont droit à une (1) heure de congé payé par trimestre pour assister aux réunions régulières du comité des femmes.
- 5.07 Le caucus fournira un espace de bureau à la section locale 232 du SCEP, pourvu que cela n'empêche pas les employés d'avoir des espaces de bureau appropriés.



## **Article 6 Cotisations et contributions syndicales spéciales**

6.01 L'employeur fait prélever par la Chambre des communes toutes les cotisations et les contributions spéciales sur les gains de chaque employé visé par la présente convention et les verse au syndicat au plus tard le 10<sup>e</sup> jour de chaque mois. Ces cotisations et contributions sont prélevées lors de chaque période de paye des employés selon le calendrier fourni par le syndicat à l'employeur. Le syndicat peut modifier ce calendrier en tout temps. Lorsque l'employeur verse le montant des cotisations et des contributions spéciales au syndicat, il doit lui communiquer le nom des employés dont le salaire a fait l'objet d'une retenue, le montant de cette retenue et le nom du bureau où travaille l'employé.

De plus, pour tout membre exclu de l'unité de négociation qui ne participe pas aux activités du syndicat, la direction verse au syndicat un montant équivalant aux cotisations syndicales qui seraient autrement versées par cet individu, et ce montant sera calculé en fonction du taux de rémunération le plus élevé au niveau 2.

6.02 L'employeur fait prélever, par la Chambre des communes, et verse au syndicat une somme équivalant à un cent l'heure sur le salaire de chaque employé visé par la présente convention, de la même façon indiquée au paragraphe précédent, pour contribuer au Fonds humanitaire du SCEP.

## **Article 7 Information**

7.01 L'employeur fournit au syndicat ce qui suit :

- a) au président de la section locale, une copie de la lettre d'offre d'emploi (dont le modèle figure à l'Annexe V de la présente convention) lorsqu'un emploi est offert à un nouvel employé visé par la présente convention. Lorsque le nouvel employé entre en fonction, le syndicat reçoit une copie dûment remplie de l'Annexe 1 (Formulaire à remplir par les nouveaux employés);
- b) le premier jour ouvrable régulier de chaque trimestre, un rapport (transmis par le directeur des opérations) sur les démissions, les départs à la retraite, les décès et les changements dans la classification des emplois, ainsi que le salaire et les heures travaillées le trimestre précédent en indiquant les dates correspondantes;

- c) dans les 90 jours après l'expiration de la présente convention et dans les 90 jours après une élection fédérale, des renseignements complets sur le salaire de chaque employé visé par la présente convention, notamment sur sa classification et son ancienneté.
- 7.02 Le syndicat fournit au président du caucus ou à son agent, une liste des délégués et des dirigeants syndicaux et leur lieu de travail dans les 7 jours suivant la tenue de l'assemblée générale annuelle du syndicat (AGA). Le syndicat informe par écrit le président du caucus ou son agent de tous les changements apportés à la liste.

## **Article 8 Nouveaux membres du caucus**

- 8.01 Le chef du Parti, le président du caucus ou leur agent informe chaque candidat néo-démocrate aux élections fédérales générales et partielles de l'existence d'une convention collective conclue entre le caucus et le syndicat.
- 8.02 Nonobstant l'article 8.04, le chef du Parti, le président du caucus ou leur agent explique la convention collective à chaque nouveau membre du caucus et leur fait signer le formulaire l'autorisant à signer en leur nom les conventions collectives présentes et futures.
- 8.03 Nonobstant l'article 8.04, un représentant du syndicat et le président du caucus, ou son agent, communiquent personnellement par téléphone ou autrement avec chaque membre du caucus nouvellement élu et lui fournissent par écrit l'information pertinente relativement à la convention collective et à la procédure d'embauche avant l'affichage des postes permanents.
- 8.04 Lors d'une réunion du caucus fixée dès que possible après une élection générale et avant que la Chambre se réunisse, un atelier est organisé conjointement par l'employeur et le syndicat. Une formation sera offerte aux députés nouvellement élus sur la convention collective et son application aux députés et à leur personnel.
- 8.05 Après sa ratification, la présente convention lie tous les membres du caucus.

## **Article 9 Conditions et avantages actuels**

- 9.01 Tous les droits, avantages, privilèges et conditions de travail des employés en tant qu'employés des membres du caucus sont maintenus dans la mesure où ils sont

conformes à la présente convention, sous réserve de changements apportés d'un commun accord par le caucus et le syndicat.

9.02 Les droits, avantages, conditions de travail et privilèges particuliers des employés dans un bureau ne sont pas transférables à d'autres bureaux.

#### **Article 10** **Sous-traitance**

10.01 Le travail des membres de l'unité de négociation ne peut-être confié à la sous-traitance pendant toute la durée de la présente convention.

#### **Article 11** **Correspondance**

11.01 Sauf indication contraire, toute la correspondance entre le caucus et le syndicat au sujet de la présente convention s'échange entre le président du caucus ou son agent, le président du syndicat ou son agent et le représentant national du SCEP.

11.02 Tout travail rédigé pour le caucus par un membre du syndicat et enregistré électroniquement doit porter le logo du SCEP.

#### **Article 12** **Ancienneté**

12.01 Les deux parties reconnaissent que, conformément aux pratiques établies, la préférence est donnée aux employés lors des promotions et des mutations entre services du caucus, proportionnellement aux années de service et de l'expérience au sein du caucus.

12.02 L'ancienneté est définie comme la période de travail au sein de l'unité de négociation. Le calcul de l'ancienneté commence dès le premier jour de travail, y compris dans le cas d'un emploi temporaire. Selon les dispositions de la présente convention, elle s'applique à l'ensemble de l'unité de négociation. Les employés en congé parental, en congé de maladie ou en congé d'incapacité de courte durée continuent d'accumuler de l'ancienneté conformément aux dispositions de la présente convention.

12.03 Une liste d'ancienneté de tous les employés des bureaux de député et des services au caucus sur laquelle figurent le nom au complet, la date d'entrée en fonction, le service antérieur additionnel reconnu le cas échéant, et les années d'ancienneté, est affichée dans un endroit accessible aux personnes concernées le 15 janvier de chaque année.

Le directeur des opérations envoie au syndicat les listes d'ancienneté dès qu'elles sont affichées.

Les listes d'ancienneté peuvent être révisées pendant une période de trente (30) jours civils à partir de leur date d'affichage. L'employé ou son représentant communique les mises à jour par écrit au directeur des opérations dans un délai prévu de trente (30) jours civils.

Les employés absents du travail durant la période de révision des listes d'ancienneté ont trente (30) jours civils additionnels à leur retour au travail pour présenter leurs révisions par écrit.

12.04 L'employé qui reprend son travail chez l'employeur après une interruption de moins de cinq (5) ans se verra créditer toutes ses années d'ancienneté accumulées antérieurement.

12.05 Aux fins de l'article sur l'échelle salariale, l'ancienneté s'entend de tout travail rémunéré accompli par un employé dans le cadre de l'unité de négociation du caucus fédéral du NPD ou de son successeur. L'employeur doit examiner et tenir compte de l'ancienneté accumulée pendant la période passée au sein de l'unité de négociation du NPD fédéral, d'une section ou d'un caucus provincial ou territorial du NPD ou de leurs successeurs, dans la mesure où cela est justifié au moment de l'embauche; l'employeur en informe le syndicat en même temps qu'il en informe l'employé.

(Voir la lettre d'entente n° II)

## **Article 13**

### **Absence de discrimination**

13.01 Aucun employé ne fera l'objet de discrimination, d'ingérence, de coercition, de harcèlement, d'intimidation ou d'une mesure disciplinaire plus rigoureuse pour des raisons d'âge, d'origine raciale ou ethnique, de lieu d'origine, de couleur, de croyances, d'affiliation religieuse, de sexe, de grossesse, d'incapacité physique, de troubles émotifs, d'orientation sexuelle, d'identité sexuelle, d'état civil, de situation familiale, de dossier relatif à une infraction sans rapport avec ses fonctions et ses responsabilités, pour laquelle aucune réhabilitation n'a été accordée, d'affiliation syndicale, d'activités syndicales ou d'exercice de droits en vertu de la présente convention.

- 13.02 Les parties conviennent que les employés qui ont un partenaire de même sexe seront considérés comme ayant le même état civil et la même situation familiale que les employés mariés ou en union de fait en rapport avec toutes les questions régies par la présente convention.
- 13.03 Les parties conviennent que dans tous les articles applicables de la présente convention, la définition de conjoint, mari et femme inclut les partenaires de même sexe.
- 13.04 L'employeur va préparer et présenter au syndicat une description générale des tâches pour tous les postes inclus dans l'unité de négociation dans un délai de six (6) mois suivant la ratification de l'entente.

L'employeur et le syndicat s'engagent à appliquer le principe du salaire égal à travail de valeur égale. Si de nouveaux emplois sont créés dans l'unité de négociation, l'employeur discutera donc avec le syndicat de la classification et de l'échelle de rémunération qui conviennent dans chaque cas. Si l'employeur et le syndicat ne peuvent se mettre d'accord, la question sera soumise à un arbitre chargé de la régler.

- 13.05 Les règles, règlements et exigences sur l'emploi se limitent à ce qui a rapport aux exigences de travail pour chaque employé. Aucun employé n'est tenu de fournir des services personnels sans rapport avec son emploi.
- 13.06 Sous réserve de l'article 30, en général le caucus et les membres du caucus ne restreignent en aucune façon les activités des employés qui sont membres du Nouveau Parti démocratique. Mais les employés ne doivent pas avoir d'activités directement en conflit avec leurs fonctions au travail.
- 13.07 L'employeur convient de faire tous les efforts raisonnables pour offrir un emploi différent ou de rechange aux employés incapables temporairement ou de façon permanente de s'acquitter de leurs fonctions régulières par suite d'une incapacité.

L'employeur et le syndicat examinent ensemble chaque cas de cette nature.

D'un commun accord, les parties peuvent convenir dans une lettre d'entente de modifier des dispositions de la présente convention ou de renoncer à leur application pour satisfaire les besoins de l'employé concerné et de changer les fonctions relatives à un poste particulier.

Les fonctions modifiées ou de rechange comprennent tout travail, tâche ou combinaison de tâches et de fonctions qu'un employé, dont la capacité est diminuée temporairement ou de façon permanente, peut assumer sans risque.

Pour aider ces employés, voici les démarches à prendre selon l'ordre suivant : Premièrement, il faut envisager la possibilité de modifier les fonctions du poste occupé couramment par l'employé. Deuxièmement, il faut ensuite considérer les postes dont la classification est semblable à celle du poste de l'employé. Troisièmement, les postes au sein de l'unité de négociation sont considérés. Quatrièmement, les postes à l'extérieur de l'unité de négociation sont considérés.

La modification de l'ancienneté n'est envisagée qu'en dernier ressort, une fois que les deux parties auront étudié toutes les autres possibilités qui conviennent.

13.08 Lorsqu'un membre de l'unité de négociation est blessé ou devient handicapé en s'acquittant de ses fonctions auprès de l'employeur, les options suivantes lui seront offertes :

- i) une affectation temporaire à des fonctions différentes;
- ii) la participation à un programme de réadaptation conçu pour aider l'employé à assumer ses anciennes fonctions;
- iii) un programme de recyclage conçu pour donner à l'employé les qualités requises pour occuper un autre poste dans l'unité de négociation. Le même taux de rémunération continuera à s'appliquer à cet employé durant sa participation au programme de réadaptation ou de recyclage.

## **Article 14**

### **Absence de harcèlement**

14.01 Énoncé de principes

L'employeur et le syndicat s'engagent à créer un milieu de travail qui protège en tout temps la dignité des employés et leur inspire une bonne opinion d'eux-mêmes.

L'employeur et le syndicat feront connaître cette politique à tous les employés réunis annuellement lors du Forum national du personnel et fourniront un mécanisme pour traiter les plaintes.

Les employés peuvent déposer une plainte en suivant la procédure de traitement des plaintes reliées à l'application de ce principe.

Cette procédure n'empêche aucunement le plaignant d'exercer son droit d'entamer une poursuite en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

#### 14.02 Définitions

Le harcèlement personnel résulte du comportement d'une personne dans un lieu de travail qui vise un employé, le blesse, met en danger son emploi, nuit à son rendement ou menace son moyen de subsistance.

Le harcèlement personnel peut être décrit comme des commentaires ou des gestes répétés, délibérés et blessants conçus pour rabaisser ou humilier une personne. La définition inclut des abus flagrants d'autorité comme l'intimidation, les menaces, le chantage et la coercition. Elle comprend également le favoritisme d'un employé au détriment d'un autre.

Le harcèlement personnel se produit lorsqu'une personne utilise son autorité ou son poste et le pouvoir implicite dont elle dispose pour nuire à la carrière d'un autre employé, la saboter ou s'ingérer autrement dans la progression de celle-ci.

L'employeur convient que ce comportement ne sera pas toléré et que les personnes qui l'adoptent seront réprimandées comme elles le méritent.

Plus précisément, les actes qui constituent du harcèlement peuvent comprendre, entre autres, ce qui suit :

- des contacts physiques non sollicités, le fait de pousser, d'empoigner ou de toucher une personne d'une autre façon;
- des commentaires, des regards ou des suggestions que le plaignant peut raisonnablement juger importuns, extrêmement désagréables, blessants ou constituant une source de malaise à son travail;
- des propositions sexuelles ou inamicales persistantes;
- des insultes ou des railleries sur le sexe ou l'origine ethnique;
- le harcèlement psychologique et physique, pouvant comprendre un comportement, des commentaires, des manifestations, des actes ou des gestes qui portent atteinte au bien-être psychologique d'une personne, et dont on devrait raisonnablement savoir qu'ils pourraient humilier ou intimider.

À ces fins, les relations sociales normales entre personnes, fondées sur le consentement mutuel, et des mesures raisonnables prises par un gestionnaire du fait qu'il gère et dirige le travail d'un employé, ne constituent pas du harcèlement.

#### 14.03 Procédure de traitement des plaintes

L'employeur et le syndicat désigneront chacun au moins une personne comme agent des plaintes et s'entendront pour nommer un homme et une femme.

Les agents des plaintes auront pleine autorité pour faire enquête sur le bien-fondé de chaque plainte et mener une enquête aussi rapidement et de façon aussi approfondie que possible, tout en respectant le désir de confidentialité du plaignant.

##### Procédure relative aux plaintes et aux enquêtes

La procédure relative aux plaintes doit être souple pour maximiser l'accessibilité et la confidentialité. La procédure recommandée dans le cas d'un employé qui estime qu'il fait l'objet de harcèlement est la suivante :

- a) Dire clairement au harceleur présumé que son comportement offensant est inacceptable. Rappeler au harceleur que ce comportement est contraire à la politique en vigueur. L'employé doit prendre note de la date, de l'heure, des témoins et de la nature de ce comportement. Le plaignant doit signaler le problème à la direction le plus tôt possible et peut obtenir l'aide de son délégué ou de l'agent des plaintes.

C'est souvent la façon la plus simple et la plus efficace de mettre un terme au harcèlement; l'employeur et le syndicat incitent les employés à prendre cette mesure. Toutefois, les victimes de harcèlement ne sont pas tenues d'affronter le harceleur présumé, et si le plaignant n'est pas disposé à le faire ou en est incapable, ou si l'inconduite continue après la confrontation, la victime de harcèlement doit rapporter le comportement offensant comme il est indiqué ci-dessous.

- b) Une victime de harcèlement peut s'adresser à un des agents des plaintes pour se faire expliquer la procédure de traitement des plaintes, la définition du harcèlement, etc. Le plaignant sera mis au courant des diverses mesures qui peuvent être prises, notamment la tenue d'une enquête officielle sur la plainte ou



toute mesure additionnelle, si le plaignant décide de ne pas donner suite à sa démarche. Une réunion informelle et confidentielle se tiendra s'il y a lieu pour voir si une résolution est possible.

- c) Si le plaignant décide de donner officiellement suite à sa plainte, une enquête formelle est entreprise. Le plaignant doit déposer une plainte par écrit pour que l'enquête débute. Aucune suite n'est donnée à une plainte qui n'est pas déposée directement par le plaignant. Le plaignant est tenu au courant des progrès faits au cours de l'enquête et on l'incitera à y participer dans la mesure du possible. Le processus sera expliqué d'entrée de jeu, et on répondra immédiatement à toute préoccupation du plaignant.
- d) L'enquête commence dans un délai de trois (3) jours ouvrables et l'identité du plaignant est dévoilée à l'accusé de harcèlement.
- e) L'employeur ou le syndicat peut renoncer au droit de mener une enquête conjointe, sous réserve du droit à une divulgation complète dès que l'enquête est terminée. L'agent (ou les agents) chargé de l'enquête entreprendra et complètera l'enquête aussitôt que possible. Cet agent (ou ces agents) disposera de toute l'autorité nécessaire pour mener cette enquête.
- f) Après que l'enquête est terminée, l'agent (ou les agents) des plaintes fait connaître ses conclusions au plaignant et à la personne accusée de harcèlement. Cela doit être fait par écrit et lors de rencontres distinctes avec les parties et leurs représentants.
- g) À cette étape, l'agent (ou les agents) des plaintes cherche à régler la situation sur laquelle la plainte est fondée.
- h) Si la question n'est pas résolue, l'agent (ou les agents) des plaintes soumet un rapport écrit au président du caucus dans lequel il décrit les faits, les questions en jeu et les modalités du règlement recommandé. Le président du caucus prend alors une décision sur la question et la transmet par écrit au plaignant et à la personne accusée de harcèlement. Cette décision est immédiatement appliquée.
- i) Tout appel de la décision du président du caucus est traité comme un grief.

## **Article 15 Changements dans le personnel, postes vacants et réorganisation du personnel**

- 15.01 Lorsqu'il y a affichage à l'interne de nouveaux postes, de vacances de postes ou détachements au sein de l'unité de négociation, les anciens employés inscrits sur la liste de rappel doivent en être informés en même temps que l'affichage à l'interne.
- 15.02 Quand il faut combler un poste de façon urgente ou immédiate pendant moins de soixante (60) jours, le syndicat en est avisé dès que possible et il n'est pas nécessaire d'afficher le poste. Quand c'est possible, une personne inscrite sur la liste de rappel est choisie pour combler le poste. La durée de l'affectation peut être prolongée par consentement mutuel.
- 15.03 Tous les nouveaux postes, vacances de postes ou détachements de soixante (60) jours ou plus dans l'unité de négociation doivent être affichés à l'interne pendant au moins sept (7) jours civils. Si aucun membre actuel ou membre inscrit sur la liste de rappel n'habite près du lieu du poste à pourvoir, le poste peut être affiché à la fois à l'interne et à l'externe. Lorsque les compétences et qualifications des candidats sont jugées égales, le poste est offert d'abord aux candidats membres de l'unité de négociation selon l'ordre d'ancienneté.
- 15.04 Conformément à l'article 12, la procédure suivante s'applique à tous les avis de poste vacant au sein de l'unité de négociation :
1. Les candidats soumettent leurs candidatures, en indiquant s'ils sont des candidats internes, à l'adresse électronique des ressources humaines et ils reçoivent un accusé de réception automatique (HR bot);
  2. Tous les membres qualifiés du syndicat qui ont posé leurs candidatures sont convoqués à une entrevue avant qu'une décision ne soit prise sur la nomination;
  3. Tous les membres du syndicat qui ne reçoivent pas une convocation à une entrevue doivent être avisés;
  4. Tous les candidats internes qui n'ont pas été retenus et qui ont été convoqués à une entrevue d'embauche doivent être informés de la décision d'embauche. Sur demande d'un membre et sans autre préjudice, une rétroaction sur l'entrevue d'embauche sera fournie;
  5. Les candidats internes dont les candidatures n'ont pas été retenues peuvent en appeler de la décision en ayant recours à la procédure de règlement des griefs figurant dans la convention collective.

- 15.05 Le président du caucus ou son agent fournit, lorsque le président du syndicat en fait la demande par écrit (au plus quatre (4) fois par année), des renseignements sur les contrats de services personnels ou professionnels dont le coût est imputé à l'un ou à l'autre budget et qui concerne la présente unité de négociation.
- 15.06 Les postes vacants dans les bureaux des députés doivent être comblés par un employé temporaire dans les trente (30) jours civils et par un employé permanent dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils.
- 15.07 Pour des situations exceptionnelles, le caucus peut demander une exemption du paragraphe 15.06. Les parties reconnaissent qu'un député nouvellement élu se trouve dans une situation exceptionnelle et lui alloue trente (30) jours civils pour créer de nouveaux postes avant de les afficher. Le caucus peut demander par écrit une exemption du paragraphe 15.06 dans un délai de quatorze (14) jours civils après l'élection. Le syndicat examine de telles demandes du caucus en fonction de la nature précise du besoin, de la situation budgétaire du moment et de la durée prévue de l'exemption. Il s'engage à ne pas refuser son consentement sans raison valable.
- 15.08 Aucun employé n'est tenu d'accepter une baisse de salaire, la suppression de son poste ou une augmentation déraisonnable de sa charge de travail à la suite d'une réorganisation au bureau d'un député ou d'un service.
- 15.09 Lorsqu'un membre du caucus doit réorganiser son bureau, il s'efforce de le faire de façon équitable.
- 15.10 Lorsqu'un des bureaux du caucus doit être réorganisé, la direction doit consulter le syndicat et s'efforcer de parvenir à un consensus sur les questions relatives à la répartition et à la nature du travail dans le bureau concerné. Toute réorganisation est entreprise de manière à respecter les dispositions sur l'ancienneté visées dans la présente convention.
- 15.11 Lorsqu'un poste est vacant dans un bureau, nonobstant les dispositions du paragraphe 15.04, la priorité est donnée à la promotion d'un des employés de ce bureau ou du service où le poste est vacant. Lorsqu'il y a un poste vacant à court terme, tel qu'établi à l'Article 15, en raison d'un congé temporaire (pour des vacances, un congé maladie de courte durée, etc.), des heures supplémentaires, des affectations spéciales ou autres sont disponibles au sein du bureau situé au même endroit, les employés à temps partiel qui exécutent les mêmes tâches (par ex. traitement des dossiers) ou qui sont qualifiés pour

exécuter les mêmes tâches requises dans ce bureau ont la priorité avant de procéder à l'embauche d'employés temporaires.

- 15.12 Le caucus utilise le formulaire normalisé (ci-joint) d'avis de poste à pourvoir. Tous les avis de postes à combler indiquent le salaire minimum et portent la mention : « Le NPD est un employeur qui pratique l'équité en matière d'emploi ». Le caucus va mettre en application des procédures uniformes par le bureau central pour les questions relatives à l'embauche, l'évaluation et la charge de travail.
- 15.13 Le syndicat est informé par écrit de toutes les nominations, embauches, mises à pied, transferts, rappels et cessations d'emploi au sein de l'unité de négociation.

## **Article 16**

### **Période probatoire**

- 16.01 Le stage probatoire d'un nouvel employé dure cent vingt (120) jours civils à partir de la date de son embauche. Les employés qui travaillent normalement moins de 7,5 heures par jour sont considérés comme des employés à plein temps aux fins du présent article. La durée du stage probatoire des employés qui acceptent une mutation au sein de l'unité de négociation ou qui commencent dans un nouveau poste dans les quatre (4) mois suivant la cessation de l'emploi au sein de l'unité de négociation doivent avoir une période de probation de 60 jours civils. Aux fins du calcul de la durée de la période probatoire, il n'est pas nécessaire que les jours de travail soient consécutifs. Pendant cette période probatoire, l'employé bénéficie de tous les droits et avantages accordés dans la présente convention, sauf de ses dispositions sur l'arbitrage.

D'un commun accord, la période probatoire peut être prolongée d'une période n'excédant pas trente (30) jours civils après la tenue d'une réunion organisée par l'employeur avec l'employé et un représentant syndical pour évaluer la période probatoire et le rendement de l'employé. Cette réunion doit avoir lieu au plus tard le 90<sup>e</sup> jour civil de la période probatoire pour un nouvel employé et au plus tard le 45<sup>e</sup> jour civil pour un employé dont la période probatoire est plus courte.

Dans le bureau d'un député seulement, un employé embauché vers la fin d'une session parlementaire (pour les employés d'Ottawa) et au début d'une session parlementaire (pour les employés des bureaux de circonscription), la période probatoire peut être prolongée par consentement mutuel entre les parties jusqu'à concurrence de 60 jours. La



- d'avoir une période de probation égale à celle des employés permanents;
- d'être considéré comme un candidat interne en vue des possibilités d'emploi;
- d'être inscrit sur la liste de rappel à la fin du contrat.

b) Un employé temporaire qui complète six (6) mois de travail ininterrompu ou huit (8) mois de service cumulatif au cours d'une période de douze (12) mois devient un employé permanent et on considère qu'il a complété son stage probatoire, sauf lorsque l'employé temporaire remplace un employé permanent en congé.

- 17.03 Toutes les dispositions de la présente convention s'appliquent aux employés temporaires à l'exception de la disposition sur l'arbitrage.
- 17.04 L'employeur convient qu'un employé temporaire embauché de façon permanente a droit à tous les avantages du service à partir de la date de son embauche.
- 17.05 Les employés temporaires et à temps partiel ne peuvent être embauchés pour accomplir du travail normalement et adéquatement effectué par le personnel régulier et à temps plein si, en fait, leur embauche entraîne l'élimination d'un poste d'employé régulier et à temps plein ou sa réaffectation.
- 17.06 Un employé permanent à temps partiel est un employé qui a été embauché ou qui retourne au travail après un congé de maladie et dont la durée de travail n'excède pas 35 heures par semaine. Un employé permanent à temps partiel peut également travailler dans un bureau sur appel afin de remplacer les employés en congé de maladie à court terme ou en vacances.
- 17.07 Avant d'embaucher un employé temporaire, l'employeur en avise le syndicat par écrit.
- 17.08 Le partage d'emploi (Situation d'emploi où deux titulaires partagent un même poste à temps plein) est autorisé par entente mutuelle entre deux employés, le syndicat et l'employeur. Si l'un des deux titulaires du poste partagé quitte son emploi, le deuxième titulaire dispose d'un droit de premier refus relativement au poste à temps plein. Si cela est le cas, le changement ne constitue pas une réorganisation telle que décrite à l'article 15. Si le deuxième titulaire veut continuer à partager le poste, on doit afficher le poste comme tel, soit un emploi partagé.
- 17.09 Toutes les dispositions de la présente convention s'appliquent aux employés à temps

partiel.

- 17.10 Un employé occasionnel est une personne qui n'a pas d'heures de travail régulières et qui travaille généralement moins de 225 heures par année civile. Il est tenu d'adhérer au syndicat après dix (10) jours ouvrables et devient un employé permanent à temps partiel après avoir travaillé 225 heures au cours de l'année civile précédente et plus de 112 heures durant l'année civile en cours, auquel cas le paragraphe 17.02 s'applique.
- 17.11 Nonobstant le paragraphe 17.10, les personnes embauchées comme employé permanent à temps partiel ne sont pas considérées comme des employés occasionnels durant les 225 premières heures de leur emploi.
- 17.12 Nonobstant le paragraphe 17.10, seul l'article de la présente convention sur les bénévoles s'applique aux personnes embauchées pour une période de cinq (5) jours ouvrables ou moins et pas plus de deux fois au cours d'une période de douze (12) mois.

## **Article 18                    Bénévoles, stagiaires et étudiants d'un programme coopératif**

- 18.01 Le syndicat et l'employeur conviennent qu'à plusieurs égards, les activités politiques sont bénévoles et qu'elles devraient être encouragées. Les bénévoles, les stagiaires et les étudiants d'un programme coopératif peuvent avoir des activités au nom du caucus et des membres du caucus, incluant le programme de mentorat du NPD, mais ce faisant, aucun employé ne perd son emploi, ne subit de réduction de ses heures de travail, n'est empêché d'avoir accès à des opportunités additionnelles en vertu de l'Article 15 ou n'est exonéré de tout affichage au sein de l'unité de négociation pour aider un ou des bénévoles, un ou des stagiaires, un ou des étudiants inscrits à un programme coopératif.
- 18.02 Les bénévoles, les stagiaires et les étudiants d'un programme coopératif sont traités avec dignité et respect et les principes de la convention énoncés dans les articles qui portent sur ce qui suit s'appliquent à eux :
- l'absence de harcèlement
  - l'absence de discrimination
  - la durée du travail et les heures supplémentaires (le nombre maximal d'heures de travail)
  - la santé et la sécurité.
- 18.03 Les membres du caucus peuvent s'inscrire au programme de mentorat du NPD permettant de verser une indemnité journalière aux bénévoles qui offrent leur aide aux

activités locales des membres. Ces activités comprennent des activités de liaison avec la communauté en présence du député qui consistent à remettre des documents de communication aux commettants du député et à apporter de l'aide au personnel permanent dans les projets d'action communautaire et d'autres activités similaires.

Ces bénévoles ne peuvent être embauchés pendant une période de plus de quatre-vingt-dix (90) jours au cours d'une année civile et pendant plus de trois heures et demie (3½) par jour. Les bénévoles qui participent au programme sont rémunérés au taux actuel de l'indemnité journalière accordée aux membres de la section locale 232 du SCEP négociée avec le caucus fédéral du NPD, soit 45 \$/jour. Les dispositions du paragraphe 18.02 s'appliquent à ces bénévoles.

### **Article 19    Avis de cessation d'emploi, de mise en disponibilité et sécurité d'emploi**

- 19.01 Dans le cas d'une réduction de l'effectif pour des motifs autres que disciplinaires ou d'une cessation d'emploi durant un stage probatoire et sauf lors de défaites électorales, de mises à la retraite, d'un décès ou d'une démission de la Chambre des communes, l'employeur convient de donner un avis de cessation d'emploi d'au moins deux périodes de paye ou une paye au lieu d'un avis et de se conformer aux lignes directrices expresses du Bureau de régie interne, selon ce qui est le plus favorable à l'employé ou aux employés.
- 19.02 Au moins un mois avant l'envoi de cet avis aux employés, l'employeur avise le syndicat par écrit de son intention de mettre des employés en disponibilité. Dans les sept (7) jours civils à partir de cet avis, l'employeur et le syndicat se réunissent pour discuter de solutions de rechange.
- 19.03 Un avis de mise en disponibilité, tel que défini dans les règles de la Chambre des communes, doit être remis aux employés avant leur mise en disponibilité en raison d'une défaite électorale ou d'un décès. Dans le cas de mises en disponibilité attribuables à des mises à la retraite ou à une démission de la Chambre des communes, le délai prévu de cet avis est celui défini par les règles de la Chambre des communes ou est de soixante (60) jours civils, selon le délai le plus long des deux possibilités. Le caucus ou l'agent du président du caucus doit rencontrer le syndicat dans les sept (7) jours civils suivants pour discuter de solutions de rechange à la mise en disponibilité. Les mises en disponibilité dans les Services au caucus et les bureaux de députés sont effectuées selon l'ordre inverse d'ancienneté.



- 19.04 Tout employé mis à pied pendant la période électorale tel que mandaté par la Chambre des communes est réembauché dès que possible après le jour des élections.
- 19.05 Les employés qui sont mis en disponibilité ou quittent leurs postes en raison du décès, de la défaite, de la retraite de leur député, du départ de leur député du caucus fédéral du NDP, de la réorganisation des services au caucus à la suite de défaites électorales ou de restrictions budgétaires, de la réorganisation des bureaux d'un député pour des raisons budgétaires ou suite à une entente spéciale, ou qui ont complété six (6) mois de service cumulatif au cours d'une période de douze (12) mois, sont inscrits sur une liste de rappel pendant cinq (5) ans à partir de la date de mise en disponibilité.

Le directeur des opérations tient à jour la liste de rappel qui fait partie de la liste d'ancienneté. Il incombe aux employés figurant sur la liste de rappel de transmettre leurs coordonnées courantes au directeur des opérations.

Les employés de bureau des membres du caucus, des services au caucus et les anciens employés inscrits sur la liste de rappel ont le droit du premier refus, à compétences et qualifications égales, lorsqu'un nouveau poste est créé en raison d'une défaite électorale, d'une réorganisation liée à une défaite électorale ou de l'élection de nouveaux députés. À compétences et qualifications égales, ces postes sont d'abord comblés par les employés mis en disponibilité avant d'être affichés à l'externe.

- 19.06 Afin de faciliter l'embauche, les représentants du caucus et du syndicat se rencontrent lors de la première réunion du caucus prévue après l'élection fédérale et
- a) tous les postes vacants sont affichés dans un délai de trente (30) jours civils après la date de l'élection;
  - b) l'employeur fournit à tous les membres du caucus et au syndicat une liste à jour de l'ordre d'ancienneté de tous les employés mis en disponibilité.

## **Article 20                      Déplacement de membres du syndicat**

- 20.01 Un membre du caucus peut demander à un employé par bureau d'aller travailler dans un autre de ses bureaux pour un maximum de deux (2) périodes de trois (3) semaines. Tout employé ainsi déplacé doit réintégrer son lieu de travail habituel pendant au moins six (6) semaines entre chaque affectation. L'employé peut renoncer à cette condition si les parties s'entendent autrement.

- 20.02 L'impossibilité ou le refus de se déplacer ne peut entraîner la perte de son emploi ou des mesures disciplinaires pour un membre du syndicat et ne peut être retenu contre lui.
- 20.03 Les membres du caucus qui envisagent de déplacer un employé doivent, après avoir consulté leur personnel, produire des descriptions de travail et des exposés de fonctions réalistes et détaillés pour chaque membre du personnel. Aucun membre du syndicat ne sera tenu d'assumer une charge de travail accrue pendant une période de déplacement temporaire.
- 20.04 Les frais de voyage et de déplacement, y compris les frais d'hôtel, de repas et de taxi, les frais accessoires et les frais de garde d'enfant, ne seront en aucun cas payés par l'employé déplacé. Sauf si le déplacement se fait à la demande de l'employé, le membre du caucus s'engage à rembourser toutes ses dépenses au membre du syndicat.

## **Article 21 Classification et rémunération**

- 21.01 La liste des postes de chaque niveau de classification de l'échelle salariale est soumise au syndicat sur une base régulière (lorsque des changements sont apportés) et doit être diffusée auprès des membres du syndicat.
- 21.02 Tous les employés à temps partiel et occasionnels reçoivent les mêmes augmentations de salaire que les employés à temps plein en conformité avec l'Annexe VI, calculées au prorata ( $[\text{salaire à temps plein} / 1956,6] \times \text{heures travaillées}$ ). Chaque année de cette convention collective, le Comité syndical-patronal va se réunir pour modifier l'échelle salariale de l'Annexe VI pour les employés à temps partiel et occasionnels conformément à cette disposition.
- 21.03 Rien dans le présent article n'interdit l'utilisation d'un taux négocié plus élevé que le taux minimal de base ou des augmentations ultérieures négociées aux taux figurant dans la partie supérieure de la grille. Les salaires accordés par un député au-dessus de l'échelle salariale ne sont pas transférables.
- 21.04 Les employés dont le niveau de rémunération actuel est plus élevé que ceux indiqués ci-dessus continuent à être rémunérés à un taux plus élevé.
- 21.05 En collaboration avec le syndicat, le caucus convient de faire tout ce qui est en son pouvoir pour obtenir des augmentations adéquates dans le budget global. Les parties conviennent de se rencontrer afin de négocier les hausses de salaire et les niveaux de dotation chaque fois que le budget global est augmenté de dix pour cent (10 %) ou plus.

- 21.06 Les bureaux des députés sont dotés en tout temps d'au moins trois (3) employés à temps plein en tout temps.
- a) De plus, aucun membre actuel de l'unité de négociation ne va perdre son emploi dans le cadre de cette disposition.
  - b) Si les budgets des bureaux des députés sont augmentés, le syndicat et l'employeur conviennent de revoir l'Article 21.06 en ce qui a trait aux employés à temps plein.
- 21.07 Les employés à temps partiel progressent sur l'échelle de salaires le 1<sup>er</sup> décembre de chaque année suivant leur embauche.
- 21.08 Les employés qui travaillent moins de 225 heures par exercice ont droit à quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire minimal. Les salaires annuels et les taux horaires sont présentés à l'Annexe VI. Pour que les employés occasionnels qui n'ont pas d'heures de travail régulières obtiennent des augmentations salariales régulières et passent à l'échelon suivant, il leur sera crédité une fois et demie leur nombre véritable d'heures de travail jusqu'à un nombre maximal de 36 heures, ce qui correspond au nombre moyen d'heures de travail au cours d'une semaine normale.
- 21.09 **Supplément pour région septentrionale ou éloignée**  
Pour un employé permanent travaillant à temps plein dans un bureau de circonscription situé au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut, un supplément de 3 000 \$ s'ajoute au salaire minimum dont il est convenu autrement dans la présente convention. Dans le cas d'un employé permanent travaillant à temps partiel dans un tel bureau, le salaire minimum prévu normalement est majoré d'un montant correspondant à 3 000 \$ multiplié par le nombre prévu d'heures de travail par semaine et divisé par 37,5.

## **Article 22 Heures de travail et heures supplémentaires**

- 22.01 **Heures de travail lorsque la Chambre des communes siège :**  
Les heures normales de travail pour les employés basés à Ottawa sont de trente-sept (37) heures et la journée normale de travail est de 9 h à 17 h du lundi au jeudi et de 9 h à 16 h 30 le vendredi, sous réserve de l'article 22.03. Les employés ont droit à deux pauses payées de 15 minutes qui peuvent être prises en même temps que le repas du midi d'une demi-heure.

Les heures normales de travail pour les employés des bureaux de circonscription sont de trente-quatre heures et demie (34,5) par semaine et la journée normale de travail est de 9 h à 16 h 30 du lundi au jeudi, et de 9 h à 16 h le vendredi, sous réserve de l'article

22.03. Les employés ont droit à deux pauses payées de 15 minutes qui peuvent être prise en même temps que le repas du midi d'une demi-heure.

22.02 Heures de travail lorsque la Chambre des communes ne siège pas :

Les heures normales de travail pour les employés des bureaux de circonscription sont de trente-sept (37) heures par semaine et la journée normale de travail est de 9 h à 17 h du lundi au jeudi, et de 9 h à 16 h30 le vendredi, sous réserve de l'article 22.03. Les employés ont droit à deux pauses payées de 15 minutes qui peuvent être prises en même temps que le repas du midi d'une demi-heure.

Les heures normales de travail pour les employés basés à Ottawa sont de trente-quatre heures et demie (34,5) par semaine et la journée normale de travail est de 9 h à 16 h 30 du lundi au jeudi, et de 9 h à 16 h le vendredi, sous réserve de l'article 22.03. Les employés ont droit à deux pauses payées de 15 minutes qui peuvent être prise en même temps que le repas du midi d'une demi-heure.

22.03 Des horaires de travail flexibles peuvent être adoptés d'un commun accord. Il est convenu que d'autres heures de travail normales peuvent être fixées de temps à autre pour satisfaire les besoins de l'employeur. Si ces dispositions entraînent une semaine normale de travail dépassant le nombre d'heures fixées au paragraphe 22.01, l'employé a le droit de travailler un nombre d'heures inférieur équivalent à celui fixé au paragraphe 22.02 lorsque la Chambre ne siège pas.

22.04 a) Toute période pendant laquelle un employeur consent à ce que l'employé travaille au-delà des heures normales, par jour ou par semaine, est considérée comme des heures supplémentaires et ces heures doivent être prises comme un congé compensatoire et calculées au taux équivalent d'une (1) heure de congé compensatoire pour une (1) heure supplémentaire travaillée.

b) Les employés sont incités à prendre les congés compensatoires dans l'année après qu'ils ont été gagnés. L'employeur et le syndicat encouragent l'employé à prendre les congés compensatoires le plus tôt possible, de préférence dans les soixante (60) jours après avoir travaillé les heures supplémentaires correspondantes. Les demandes de congé compensatoire ne sont refusées ni par l'employeur ni par l'employé sans motif valable, sous réserve des exigences normales du service. Les heures accumulées de congé compensatoire qui ne peuvent être utilisées sont reportées au prochain exercice après réception par écrit d'un résumé annuel et sont fixées au calendrier par entente mutuelle si elles ne sont pas prises dans les délais recommandés.

c) Toutes les heures supplémentaires sont approuvées au préalable par le député ou le gestionnaire approprié. S'il est peu pratique d'obtenir l'approbation au préalable, les heures supplémentaires sont approuvées par le député ou le gestionnaire dans les sept jours après qu'elles ont été travaillées, auquel cas elles sont considérées être préapprouvées. Si un député ou un gestionnaire demande à un employé d'accomplir une tâche à un moment qui se trouve être en heures supplémentaires, il est présumé avoir préautorisé ces dernières. Chaque député ou gestionnaire consulte individuellement les employés de son bureau ou département pour décider quelles tâches, s'il en est, il convient d'approuver au préalable s'il s'avère nécessaire de les accomplir en période d'heures supplémentaires. Un exemplaire de la feuille de temps sur laquelle sont enregistrées et notifiées les heures supplémentaires, qui se trouve à l'annexe VII de la présente convention, est fourni au directeur des opérations, ou à son agent, par l'employé ou par un autre employé du bureau, une fois que le formulaire est signé par le député ou le gestionnaire, dans les sept (7) jours qui suivent la fin du mois où les heures supplémentaires ont été travaillées ou les congés compensatoires ont été pris. L'employeur tient un registre de toutes les heures supplémentaires approuvées qui ont été travaillées et des congés compensatoires pris par chaque employé. La responsabilité revient au député ou au gestionnaire de s'assurer que cette disposition est appliquée.

d) Dans l'éventualité où l'employeur et le syndicat sont au fait que des bureaux ou des services font face à d'importants soldes d'heures supplémentaires (enregistrées ou non enregistrées), le directeur des opérations ou son agent va travailler avec le bureau ou le service pour élaborer une stratégie permettant de réduire les congés compensatoires dus. Si le solde des heures supplémentaires ne peut être résolu, la question peut être soumise au Comité syndical-patronal en vue de trouver une solution par médiation, en conformité avec l'alinéa 22.04 b). Un renvoi au Comité syndical-patronal n'a aucune incidence sur les droits des parties ou de l'employé dans le cadre d'une procédure de grief.

e) Le directeur des opérations, ou son agent, et le syndicat examinent à intervalles réguliers les renseignements reçus en vertu de l'alinéa c) et travaillent de concert avec les bureaux qui génèrent des heures supplémentaires excessives afin d'élaborer des stratégies vigoureuses pour réduire les congés compensatoires dus en regard des ces heures supplémentaires, en conformité avec l'alinéa 22.04b).

f) S'il s'avère impossible d'élaborer ou de mettre en œuvre la stratégie dont il est question à l'alinéa e), l'une ou l'autre partie peut soumettre la question au Comité syndical-patronal en vue d'une solution en médiation, en conformité avec l'alinéa



23.02 Les employés ont droit aux jours fériés payés suivants :

Le Jour de l'an	Le Jour d'Action de grâces
Le Vendredi saint	Le jour du Souvenir
Le lundi de Pâques	La veille de Noël
La fête de la Reine	Le jour de Noël
La fête du Canada	Le lendemain de Noël
La fête du Travail	Un congé pour leur anniversaire

23.03 Pour célébrer le Jour de la collectivité, tous les quatre ans le jour de l'année bissextile, les employés peuvent accomplir du travail bénévole pour un organisme communautaire local au lieu de leur travail régulier. Lorsque ce jour tombe pendant une fin de semaine, il peut être célébré le lundi suivant.

23.04 La période entre le lendemain de Noël et le Jour de l'an est une période fériée payée pour tous les employés. L'employeur est tenu de communiquer aux employés les dates de fermeture du bureau pour les fêtes de fin d'année, de la veille de Noël au Jour de l'an, au plus tard le 25 novembre de chaque année.

Les employés peuvent se prévaloir de nouveaux jours fériés fédéraux ou provinciaux établis dans la région où ils travaillent durant la durée de la présente convention.

23.05 Un jour additionnel par année est reconnu comme fête provinciale ou jour férié dans la région où l'employé travaille, comme la Saint-Jean-Baptiste. Lorsqu'aucun jour additionnel n'est pas reconnu comme fête provinciale ou jour férié, le premier lundi d'août est jour de congé. De plus, l'employé peut prendre deux jours de congé mobile par an.

23.06 Les employés de confession non chrétienne ont droit jusqu'à cinq (5) jours de congés payés par année afin de célébrer leurs jours de fêtes religieuses ou spirituelles en prévoyant des journées flottantes, des congés autorisés au lieu d'heures supplémentaires et/ou des vacances payées. Si de tels congés payés sont épuisés, les employés peuvent prendre des congés non payés. L'employé donne un préavis de deux semaines indiquant son intention de prendre des congés sauf si le jour de la fête religieuse ou spirituelle n'est pas prévu en début d'année civile. Dans ce cas, l'employé doit fournir, dans un délai raisonnable, un préavis avisant de son intention de prendre ces congés.

- 23.07 L'employé qui accepte, à la demande de l'employeur, de travailler un jour férié a droit à un jour de congé additionnel. De plus, l'employé doit prendre un congé en compensation des heures travaillées.
- 23.08 Lorsqu'un jour férié tombe pendant son congé annuel, l'employé a droit à un jour de congé additionnel.
- 23.09 Lorsqu'un jour férié tombe un jour qui n'est pas un jour de travail normal, le jour férié est reporté au jour désigné comme jour férié.
- 23.10 Puisqu'il est reconnu qu'une année d'élections représente une charge supplémentaire de travail, les employés directement touchés par celles-ci ont droit à sept jours et demi additionnels (7½) de congés payés après les élections. Ces congés payés additionnels sont pris d'un commun accord le plus tôt possible après les élections, mais ils doivent débiter au plus tard trente (30) jours civils après les élections.

#### **Article 24                      Congé de maladie et soins préventifs**

- 24.01 Tous les employés à temps plein, y compris les employés temporaires et en période probatoire, qui travaillent au moins 75 heures (10 jours) au cours d'un mois, auront droit à 9,375 heures (un jour et quart) par mois de congé de maladie et de soins préventifs; ces congés sont cumulatifs. Les employés à temps partiel ont droit au congé de maladie et de soins préventifs selon les heures travaillées et proportionnellement à celles-ci.
- 24.02 Les congés de maladie ou de soins préventifs peuvent être utilisés en cas de maladie, d'accident ou de rendez-vous d'une personne à charge de l'employé chez un médecin ou un dentiste. Les visites d'une durée raisonnable chez un médecin ou un dentiste qui nécessitent moins de trois (3) heures ne sont pas déduites des congés de maladie.
- 24.03 Si un employé est malade pendant cinq (5) jours ou plus au cours de son congé annuel, le nombre de jours de congé de l'employé est augmenté du nombre de jours ouvrables qu'a duré la maladie pendant ce congé, sur présentation d'un certificat médical.
- 24.04 Un congé de maladie non payé de longue durée est accordé à l'employé qui a utilisé tous ses congés de maladie payés. Dans ce cas, l'employé doit donner un préavis d'un mois lors de son retour au travail.



24.05 Lorsqu'un employé fournit une pièce justificative montrant qu'une maladie, une blessure ou une opération chirurgicale requiert qu'il s'absente de son travail pendant une période ne dépassant pas 13 semaines et qu'il a travaillé pendant six (6) mois consécutifs pour l'employeur, il est admissible aux prestations d'assurance-emploi et qu'il n'a pas accumulé un nombre suffisant de crédits de congés de maladie, voir la Lettre d'entente VI en pièce jointe.

## **Article 25** **Congé parental**

25.01 Les employés ont droit à un congé parental d'une durée maximale d'un an à l'occasion de la naissance d'un enfant et d'une durée maximale de 35 semaines à l'occasion de l'adoption d'un enfant, tel qu'indiqué dans la loi fédérale. Les employés doivent remettre à l'employeur un avis d'au moins quatre (4) semaines avant la date prévue du début de ce congé.

Un poste vacant causé par un congé pris dans le cadre des dispositions du présent article doit être affiché dans les sept (7) jours civils suivant la réception du préavis de l'employé.

25.02 Une prolongation du congé parental non payé d'au plus un an est accordé à l'un ou à l'autre parent. Un avis de quatre (4) semaines est donné par les employés qui décident de demander une prolongation de congé.

25.03 Un employé qui retourne à son travail après un congé parental donne un avis de quatre semaines à l'employeur. Lorsqu'ils retournent au travail après un congé parental, les employés reprennent à tout le moins leur ancien poste.

25.04 Lorsque la conjointe d'un employé donne naissance à un enfant ou en adopte un, l'employé a droit à deux (2) semaines de congés payés pour lui permettre de créer des liens avec son enfant et d'aider sa conjointe.

## **Article 26** **Congés autorisés**

26.01 Congé pour comparution ou pour faire partie d'un jury

Un congé avec plein traitement (moins toute indemnité reçue par ailleurs) est accordé à l'employé appelé à faire partie d'un jury ou à comparaître comme témoin.

## 26.02 Congé de deuil et de maladie

L'employé a droit à un congé d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables en cas de décès ou d'une maladie grave d'un enfant, du père ou de la mère, de l'épouse ou du mari, de la compagne ou du compagnon, du frère, de la sœur, de la belle-mère, du beau-père, de la belle-sœur, du beau-frère, du gendre, de la bru, d'un grand-parent, d'un petit-fils, d'une petite-fille, d'un ancien tuteur ou d'une ancienne tutrice, d'un enfant en tutelle, d'une fiancée ou d'un fiancé ou de toute autre personne à qui l'employé doit prodiguer des soins et/ou s'occuper des responsabilités liées au décès. Cela comprend les personnes apparentées par le mariage, l'adoption ou une union de fait. Une journée ou plus de ces congés peut être remise à une date ultérieure. La demande de ce congé ne doit pas être rejetée sans motif valable. Les employés reçoivent un congé de deuil non payé additionnel lorsqu'il y a commun accord.

## 26.03 Congé de soignant

Les employés qui répondent aux critères de la *Loi sur l'assurance-emploi* auront droit à huit (8) semaines de congé de soignant conformément à ladite loi et de tous les sous-avantages offerts par la Chambre des communes pendant la durée de la présente convention, afin de s'occuper d'un membre de la famille malade.

## 26.04 L'employé a droit à un congé payé en cas

- i) de situation d'urgence grave à la maison : jusqu'à trois (3) jours par année civile;
- ii) d'audience de citoyenneté : un (1) jour.

## 26.05 Congé pour activités syndicales

Outre ce qui est prévu à l'article 5, un congé non payé est accordé aux employés sur demande, lorsqu'ils sont élus ou nommés délégués à une convention ou qu'ils doivent assister à une réunion spéciale du SCEP ou d'un organisme auquel il est affilié. Sauf en cas d'urgence, un avis d'au moins quatorze (14) jours civils doit être donné pour obtenir ce congé.

## 26.06 Congé pour participation à une action politique

Les employés élus ou nommés à un poste à temps plein au sein du syndicat national, du Congrès du travail du Canada, des fédérations provinciales ou territoriales des travailleurs ou du Nouveau Parti démocratique, ou leurs successeurs à l'échelle fédérale, provinciale ou territoriale ont le droit de prendre un congé sans solde d'une durée d'un an ou pour la

durée du premier mandat, selon le cas. Ces employés doivent réintégrer leurs anciens postes conformément au paragraphe 19.03.

Les employés qui se présentent comme candidats du Nouveau Parti démocratique ou leur successeur à l'échelle fédérale, provinciale ou territoriale auront droit de prendre un congé sans solde, sur demande, pendant la durée de la campagne. Ces employés doivent réintégrer leurs anciens postes conformément au paragraphe 19.03.

## **Article 27** **Congé d'études payé**

- 27.01 Lorsqu'un employeur oblige ses employés à suivre des cours ou à participer à des séminaires ou à des conférences, il doit payer les frais afférents, notamment les frais de scolarité ou d'inscription, le coût des livres ou de tout autre matériel didactique requis et, s'il y a lieu, un congé compensatoire, les frais de déplacement et les frais de garde d'enfant.
- 27.02 Le temps passé à suivre des cours de langue offerts par la Chambre des communes est comptabilisé comme des heures travaillées.
- 27.03 L'employeur accepte que le personnel à temps plein et à temps partiel suive des cours de langue dans l'autre langue officielle si le cours est suivi à l'extérieur des heures de travail normales. Le temps prit pour de tels cours ne sera pas compté comme des heures de travail.
- 27.04 Les membres du caucus feront tous les efforts raisonnables pour assurer aux adjoints de circonscription des possibilités de formation égale en qualité et en quantité à celles offertes au personnel de la colline parlementaire.

## **Article 28** **Congé d'études non payé**

- 28.01 Avec l'accord du membre du caucus, les employés ont droit à un congé d'études non payé d'au plus un (1) jour par semaine.
- 28.02 Tous les cinq ans, les employés qui comptent cinq (5) années d'ancienneté ont le droit jusqu'à douze (12) mois de congé d'études ou de congé pour raisons personnelles non payé et de réintégrer leur poste par la suite. Un seul employé à la fois des bureaux d'un membre du caucus peut se prévaloir d'un congé d'études ou un congé pour raisons personnelles de longue durée à la fois.

28.03 Si un poste vacant est causé à la suite de l'application des dispositions du présent article, le poste en question est affiché dans les sept (7) jours suivant la réception du préavis.

## **Article 29**

### **Déplacements et frais**

29.01 Lorsqu'un employé doit passer quelque temps à l'extérieur de sa résidence dans le cadre de ses fonctions, le membre du caucus doit, sans frais pour l'employé :

- i) lui fournir un titre de voyage aller-retour;
- ii) lui verser une indemnité journalière en conformité avec le taux en vigueur et les lignes directrices établies à l'intention du député de l'employé pour chaque jour passé en dehors de sa résidence, à moins qu'un tiers lui verse une indemnité d'un montant égal ou supérieur à ce montant;
- iii) mettre à sa disposition, au besoin, un véhicule emprunté ou loué;
- iv) lui fournir un logement que l'employé juge convenable.
- v) L'employeur signe dès que possible, mais dans un délai maximal de 14 jours, le formulaire de demande de remboursement des frais de déplacement soumis par l'employé.

29.02 La période que l'employé passe en dehors de son lieu de travail normal n'est pas considérée comme une période de congé.

29.03 Le temps consacré à voyager pour accomplir des tâches auxquelles le caucus ou un membre du caucus affecte un employé en dehors des heures normales de travail est reconnu comme du temps de travail et est rémunéré adéquatement.

29.04 Les employés embauchés dans les bureaux de circonscription après le 1<sup>er</sup> octobre 2001 peuvent être tenus de posséder un permis de conduire valide et d'utiliser leur propre véhicule pour accomplir du travail dans la circonscription. Les employés obtiennent un remboursement du kilométrage au taux courant de la Chambre des communes. De plus, si leur prime d'assurance est augmentée par suite de cette utilisation de leur véhicule, l'employeur rembourse la différence dans les taux d'assurance.

- 29.05 Lorsqu'un employé doit travailler avant 7 h ou après 19 h pendant les mois d'hiver (septembre-avril) et après 20 h pendant les mois d'été (mai-août), l'employeur rembourse le coût du trajet en taxi entre le lieu de travail de l'employé et sa résidence. Cette disposition ne s'applique pas aux employés dont les heures normales de travail sont prévues avant 7 h ou après 19 h/20 h.
- 29.06 Lorsque l'employeur autorise des heures supplémentaires obligeant un employé à plein temps à travailler plus de trois (3) heures supplémentaires après une journée normale de travail, ou trois (3) heures de plus au total tout autre jour, les dépenses remboursables comprennent les frais de garde d'enfant et les repas jusqu'à concurrence de 15 \$ par repas sur présentation de reçus.
- 29.07 Aucun employé n'est tenu d'encourir des dépenses relatives à son emploi pour lesquelles la Chambre des communes n'acceptera pas une demande de remboursement immédiate.

### **Article 30 Mesures disciplinaires ou congédiement**

- 30.01 Sauf en cas de faute grave, l'employeur ne peut prendre des mesures disciplinaires à l'égard d'un employé ou le congédier sans passer par les étapes suivantes :
- a) Aucun employé ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires ou d'un congédiement sans motif valable, soit un rendement insatisfaisant ou une faute. Les divergences sur ce qui constitue un motif valable se règlent par la procédure de règlement des griefs. En cas de mesures disciplinaires ou de congédiement, le fardeau de la preuve du motif valable incombe à l'employeur. La preuve doit être limitée aux motifs évoqués dans l'avertissement écrit donné aux termes du paragraphe c) du présent article ou du paragraphe 30.04 du présent article en cas de faute grave.
  - b) Avertissement verbal. Si le rendement ou la conduite d'un employé devient un problème, l'employeur doit en parler sans tarder avec l'employé en précisant qu'il s'agit d'un avertissement verbal. L'employé a le droit d'exiger la présence d'un représentant du syndicat lors de cet entretien et à toutes les étapes subséquentes du processus disciplinaire. Si le représentant syndical ne peut y assister en personne, il faut procéder par appel-conférence, en utilisant un téléphone à haut-parleur ou tout autre moyen technique approprié.

- c) Avertissement écrit. Si le problème n'est pas réglé dans les quatorze (14) jours civils à partir de l'avertissement verbal, l'employeur peut adresser une lettre d'avertissement à l'employé en exposant les mesures disciplinaires envisagées si sa conduite ne s'améliore pas ou si son rendement n'atteint pas le niveau précisé dans l'avertissement écrit.

S'il s'agit d'un problème de rendement, l'avertissement écrit doit aussi préciser le délai dans lequel le rendement doit atteindre le niveau précisé. Ce délai doit être d'au moins trente (30) jours civils après la réception de l'avertissement écrit.

La période d'examen du rendement de l'employé ne peut être prolongée pour tenir compte de congés annuels non prévus ou de congés de maladie pour lesquels aucun certificat médical n'est fourni.

Une copie de l'avertissement écrit doit être immédiatement adressée au président du syndicat ou à son agent et au président du caucus ou à son agent.

- d) Si, à la date fixée, la conduite ou le rendement de l'employé ne s'est pas amélioré au point d'atteindre le niveau précisé dans l'avertissement écrit, l'employeur peut prendre des mesures disciplinaires, sans aller au-delà de celles énoncées dans l'avertissement écrit.

L'employeur doit prévenir par écrit l'employé, le président du syndicat ou son agent et le président du caucus ou son agent de sa décision de prendre des mesures disciplinaires.

30.02 Sauf autorisation écrite expresse de l'employé, toute correspondance reliée au présent article et à toute autre question de discipline doit demeurer strictement confidentielle, sauf à des fins d'auditions de grief ou d'arbitrage.

30.03 Neuf (9) mois après la fin d'une procédure disciplinaire, il ne sera plus fait référence à ce dossier et celui-ci ne sera plus utilisé contre l'employé, à moins que survienne durant cette période de neuf (9) mois une deuxième question disciplinaire, auquel cas le premier dossier peut être mentionné ou utilisé contre l'employé jusqu'à ce que le dossier prenne fin. L'absence de dépôt d'un grief relatif à des mesures disciplinaires antérieures ne sera pas considérée comme un aveu que ces mesures étaient justifiées.



d'une plus grande période de rétroactivité.

31.04 Lorsque l'employeur est absent pendant plus de 30 jours civils, il est possible de satisfaire à la condition ci-dessus en avisant le président du caucus ou son agent de ce qui est perçu comme une violation.

31.05 Une procédure de règlement des griefs et le Comité mixte de règlement des griefs sont établis pour aider les deux parties à régler les griefs le plus rapidement possible et de façon satisfaisante pour chacune d'elles. La procédure de règlement des griefs est la suivante :

- a) Un grief est défini comme toute divergence sur l'interprétation, l'application, l'administration ou de présumées violations de la convention collective.
- b) Il est interdit à quiconque de tenter par l'intimidation, la menace de destitution ou toute forme de menace d'amener un employé à retirer son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de déposer un grief, reconnu dans la présente convention collective.
- c) Première étape : L'employé lésé et/ou son représentant remplit le formulaire de grief et le transmet à l'employeur et en adresse des copies à l'agent des griefs de la section locale 232 du SCEP, au président du syndicat, au représentant national et au président du caucus ou à son agent. L'agent des griefs du syndicat ou son représentant tente de régler le problème avec l'employeur, en présence de l'employé si celui ou celle-ci le désire.
- d) Si le grief n'est pas réglé au premier palier dans les sept (7) jours civils, il passe au deuxième palier.
- e) Deuxième étape : Le Comité mixte de règlement des griefs composé de deux (2) représentants de l'employeur et du syndicat est mis sur pied dans les sept (7) jours civils à partir du renvoi du grief et il tente de régler la question dans les sept (7) jours civils suivants. Si une prolongation est nécessaire, ce délai peut être prolongé par accord mutuel, et aucune des deux parties ne doit refuser cette prolongation sans raison valable.
- f) Troisième étape : Faute de règlement satisfaisant à la deuxième étape, le grief peut être soumis à un arbitrage par un avis écrit sur un formulaire de grief



transmis au président du syndicat ou à son agent et au président du caucus ou à son agent.

31.06 Le règlement d'un grief relatif à un congédiement commence à la deuxième étape de la procédure et doit être renvoyé au Comité mixte de règlement des griefs dans les 14 jours civils à partir de l'avis de congédiement.

Après réception du grief, le Comité mixte de règlement des griefs doit se prononcer dans les sept (7) jours civils lorsque la Chambre siège, dans les quatorze (14) jours civils lorsque la Chambre ne siège pas et dans les 21 jours civils après la tenue d'élections fédérales, si elles sont convoquées, sauf si le grief est soumis à l'arbitrage.

Un grief relatif à un congédiement peut être réglé en confirmant la décision de congédier l'employé, en le réintégrant sans perte d'ancienneté avec indemnisation complète pour le temps perdu ou par tout autre arrangement équitable.

31.07 Le syndicat et son représentant ont le droit de déposer un grief au nom d'un employé ou d'un groupe d'employés et de chercher à s'entendre avec l'employeur conformément à la procédure de règlement des griefs. Le règlement d'un tel grief débute à la deuxième étape.

31.08 L'employeur a le droit de déposer un grief au nom du caucus, d'un membre du caucus, d'un groupe de membres du caucus ou de ceux qui s'acquittent de fonctions de gestion. Le règlement d'un tel grief débute à la deuxième étape.

31.09 Une fois qu'un grief est déposé, aucune négociation ne faisant pas partie de la procédure de règlement des griefs ne peut avoir lieu sans le consentement du Comité mixte de règlement des griefs.

31.10 Toutes les réponses aux griefs doivent se faire par écrit à toutes les étapes.

31.11 Le fait de ne pas déposer de grief dans un cas particulier ou de retirer un grief à n'importe quelle étape ne cause pas nécessairement préjudice à d'autres griefs.

31.12 En l'absence de réponse dans le délai prescrit, le plaignant peut porter le grief à l'étape suivante.

- 31.13 Lorsqu'un grief est réglé, l'entente conclue est rédigée et signée par le syndicat, l'employeur et le plaignant.
- 31.14 Un employé ou son agent est autorisé à s'absenter de son travail pour assister à l'audition d'un grief sans perte de rémunération, d'avantages ou d'ancienneté.
- 31.15 L'employeur et le syndicat conviennent de ne pas déposer de nouveaux documents relatifs à des mesures disciplinaires après la deuxième étape du processus de règlement d'un grief ou en arbitrage, sauf avec autorisation de l'arbitre qui décide si les documents sont admissibles.

## **Article 32**

### **Arbitrage**

- 32.01 Un seul arbitre impartial choisi d'un commun accord procède à un arbitrage. Il est sélectionné sur la liste suivante des arbitres reconnus par le Conseil canadien des relations industrielles, par la Commission des relations de travail de l'Ontario ou par la Commission des relations de travail du Québec :

François Bastien

Denis Nadeau

Lorne Slotnick

L'employeur et le syndicat se rencontrent dans les trente (30) jours civils après la soumission d'une question à l'arbitrage afin de sélectionner l'arbitre. La priorité est donnée à l'arbitre qui est disponible à la date qui est la plus acceptable aux parties.

- 32.02 L'arbitre est autorisé à modifier toute sanction imposée par l'employeur et à prendre toute autre mesure équitable dans les circonstances. L'arbitre n'est cependant pas autorisé à prendre des décisions contraires aux dispositions de la présente convention, à la modifier, à y faire des ajouts ou à imposer une pénalité pécuniaire personnelle au membre du caucus. La décision de l'arbitre lie les deux parties à la présente convention.
- 32.03 L'employeur et le syndicat assument conjointement le coût de l'arbitrage.
- 32.04 Advenant que l'employeur et le syndicat soient incapables de s'entendre sur une nouvelle convention collective de façon mutuellement satisfaisante, les enjeux non résolus seront renvoyés à un arbitre unique pour un arbitrage exécutoire.

33.01 Les changements technologiques entraînent l'introduction par l'employeur d'un nouveau matériel ou de nouveaux programmes pour utiliser la technologie déjà existante; ceux-ci sont très différents de ceux utilisés auparavant; l'introduction de ce matériel ou de ces nouveaux programmes entraîne des changements dans les façons d'accomplir le travail et la nature du travail pour un ou plusieurs employés touchés.

33.02 Aucun système informatique nouveau n'est mis en service et aucune nouvelle technologie n'est introduite sans consulter le syndicat au préalable.

Le syndicat est avisé sans tarder de toute intention d'adopter une technologie nouvelle pour qu'il puisse prendre part aux décisions.

33.03 Les décisions sur l'achat ou la location d'un important matériel de bureau ou de machines qui utilisent une nouvelle technologie, la quantité de matériel, l'endroit où il sera mis en place et d'autres considérations relatives au nouveau matériel ou à la nouvelle technologie sont prises après avoir consulté le Comité syndical-patronal.

33.04 Avant que l'employeur n'introduise de nouvelles technologies ou des processus assistés par ordinateur qui nécessiteront l'acquisition de compétences nouvelles ou différentes, ou avant qu'il n'ait recours aux marchés des services pour la mise en place de nouvelles technologies ou pour un soutien à celles-ci, il se réunit avec les employés concernés et le syndicat, le cas échéant, afin de parler de la formation et du soutien requis.

33.05 Au cours de ces consultations, les objectifs du Comité concernant le nouveau matériel de bureau et la nouvelle technologie sont :

- a) d'assurer des communications effectives entre l'électorat, le caucus et le membre du caucus;
- b) de s'assurer que l'investissement de l'employeur dans la nouvelle technologie est le plus rentable possible;
- c) d'assurer que le milieu de travail est salubre pour l'employeur et les employés.

33.06 Il est convenu que le Comité syndical-patronal suivra de près l'évolution des progrès technologiques et l'impact des nouvelles technologies sur l'hygiène et la sécurité.

- 33.07 Sauf indication contraire dans la présente convention, l'employeur convient qu'aucun changement technologique n'aura d'incidences sur le maintien en fonction ou le salaire des employés visés par la présente convention.
- 33.08 L'employeur convient d'éliminer tous les importants effets nuisibles des changements technologiques sur les employés.
- 33.09 Le Comité syndical-patronal s'efforcera par tous les moyens de s'assurer qu'un matériel adéquat et des dispositifs de sécurité appropriés sont mis en place.
- 33.10 À la demande d'un employé, tous les efforts possibles sont faits pour que la Chambre des communes modifie l'éclairage et les conditions ergonomiques de son bureau. Si la Chambre des Communes ne peut en payer les coûts, les parties examinent conjointement ceux-ci et se mettent d'accord sur des dépenses raisonnables.
- 33.11 À la demande du syndicat, le matériel sera examiné pour détecter des fuites de radiations.
- 33.12 Lorsque, à la suite d'un changement technologique, l'employeur décide qu'un employé a besoin d'acquérir de nouvelles compétences ou de nouvelles connaissances pour s'acquitter de ses fonctions, l'employeur fournit la formation nécessaire pendant les heures de travail de l'employé et sans frais pour ce dernier.

#### **Article 34**

#### **Santé et sécurité**

- 34.01 Le syndicat et l'employeur collaborent ensemble en matière de règles et de pratiques visant à promouvoir un milieu de travail sûr et salubre.
- 34.02 L'employeur respectera toutes les dispositions du *Code canadien du travail* et des lois et règlements applicables en matière d'hygiène et de sécurité. Ces normes constituent les pratiques minimales acceptables en matière de santé et de sécurité.
- 34.03 Les employés ont le droit de connaître les dangers auxquels leur milieu de travail les expose. L'employeur transmet au syndicat et aux employés tous les renseignements pertinents sur la santé et la sécurité dans leur milieu de travail dès qu'il est mis au courant lui-même.

34.04 Les employés ont le droit de participer aux activités courantes de recherche, d'évaluation et de réduction des dangers auxquels ils sont exposés dans leur milieu de travail. Le Comité mixte de la sécurité et de la santé au travail, qui se rapporte au Comité syndical-patronal, se réunit au moins deux fois par année, ou plus si ce dernier ou l'une des parties en fait la demande.

Le syndicat pourra le cas échéant soumettre à l'employeur toute suggestion sur la santé et la sécurité ou l'amélioration des conditions de travail.

34.05 Les employés ont le droit de refuser de travailler dans des conditions qu'ils savent ou estiment dangereuses.

34.06 Aucun employé ne sera contraint d'effectuer un travail ou de faire fonctionner une machine sans avoir reçu la formation appropriée.

34.07 Il est interdit de fumer dans tous les bureaux et la législation en matière de santé doit y être respectée.

34.08 Les employés ont le droit de consacrer 10 minutes à d'autres tâches après chaque heure passée à utiliser un ordinateur.

Toute employée à plein temps ou à temps partiel qui est enceinte ou cherche à devenir enceinte et ne désire pas utiliser un ordinateur pendant cette période a le droit de choisir :

a) d'être affectée à un autre travail dans l'unité de négociation sans perte de traitement, si un travail de ce type existe; ou

b) de recevoir un congé non payé pendant la période qui précède celle au cours de laquelle elle a droit à un congé parental.

L'employeur s'assure :

a) que tout le matériel informatique possède des claviers et des écrans réglables et est conforme aux normes les plus strictes en matière d'émissions dans la loi fédérale intitulée *Loi sur les dispositifs émettant des radiations* et aux autres normes établies par le ministère fédéral de la Santé, les lois et règlements provinciaux pertinents;

b) que les employés à Ottawa peuvent obtenir une évaluation ergonomique fournie par la Chambre des communes et que le caucus satisfait les besoins ergonomiques.

34.09 L'employeur et le syndicat conviennent de mettre tous les membres et tous les employés du caucus au courant de l'existence du Programme d'aide aux employés et des dispositions de la Chambre des communes.

34.10 L'employeur fournit aux bureaux de circonscription ce qui suit :

- i) Un ou des extincteurs;
- ii) un ou des détecteurs de fumée;
- iii) des systèmes de sécurité comme des signaux sonores et des avertisseurs-vibreurs;
- iv) un bouton d'alarme pour alerter la GRC ou la police;
- v) une trousse de premiers soins;
- vi) une trousse de préparation à une évacuation en cas de tremblement de terre, là où ils peuvent se produire.

34.11 L'employeur, en consultation avec le personnel et dans un délai de 60 jours civils à partir de la ratification de la présente convention et de 60 jours civils à partir de l'ouverture d'un nouveau bureau de circonscription, établit un plan de sécurité pour ce bureau en indiquant en détail la procédure à suivre pour l'évacuer en cas d'incendie, de tremblement de terre, de menace à la sécurité des personnes et de situation nécessitant une intervention médicale d'urgence et pour entretenir régulièrement les appareils de sécurité et d'incendie. L'employeur s'assure que tous les membres du personnel reçoivent des instructions sur la procédure à suivre pour assurer leur sûreté dans le plan de sécurité et, s'ils le demandent, une formation sur la prestation de premiers soins.

## **Article 35**

### **Forum national du personnel**

35.01 Le caucus doit viser à organiser un forum national du personnel généralement au cours de la même période chaque année, mais celle-ci peut être changée avec l'accord du syndicat. Lorsque le caucus organise le Forum national du personnel, les employés peuvent se servir des points de déplacement des membres du caucus pour s'y rendre. Le syndicat a le droit de tenir son assemblée générale annuelle pour qu'elle coïncide avec le Forum du personnel et au moins une journée de travail sera réservée aux affaires du syndicat. Le temps consacré à cette réunion ne sera pas déduit des congés prévus à l'article 5.

35.02 Tous les employés permanents de l'unité de négociation ont le droit d'assister à ces réunions.

## **Article 36**

### **Comités**

36.01 L'employeur convient de reconnaître comme comité de négociation un comité d'au plus six (6) membres choisis par le syndicat. Ces membres ne subiront pas de perte de salaire en s'acquittant de ces fonctions. Les parties conviennent que quatre (4) membres du syndicat seront remboursés pour leurs frais normaux de déplacement, en excluant les frais d'hébergement et l'indemnité quotidienne payés par l'employeur. Les deux (2) autres membres seront indemnisés et les frais seront couverts par la section locale 232 du SCEP.

36.02 Le Comité syndical-patronal sera composé de deux membres du syndicat et de son représentant, de deux membres ou agents du caucus, et du directeur des opérations ou son agent. Ce comité se réunira périodiquement pour chercher à résoudre les problèmes relatifs aux lieux de travail et élaborer un programme d'ensemble pour améliorer les compétences professionnelles des employés. Les discussions porteront entre autres sur l'évaluation de la charge de travail, notamment les périodes où les employés dans les bureaux de circonscriptions ne sont pas obligés de répondre aux demandes de renseignement, et le comité, de concert avec le personnel de circonscription, envisagera des solutions appropriées. Les parties conviennent de travailler dans le cadre du Comité syndical-patronal pour superviser les conditions de travail.

## **Article 37**

### **Conditions de travail**

37.01 Les membres du caucus s'assurent que les nouveaux employés ont accès à des possibilités de formation, notamment aux séances de formation offertes par la Chambre des communes sur les fonctions qu'ils ont à assumer dans leur nouveau poste. Dans la mesure du possible, une formation dans les bureaux d'autres députés leur est offerte.

## **Article 38**

### **Validité de la convention**

38.01 La présente convention est distribuée dans les deux langues officielles. Le libellé précis de la convention signée sert de base à son interprétation.

## **Article 39**

### **Durée de la convention**

- 39.01 a) La présente convention entre en vigueur lorsqu'elle est ratifiée par l'employeur et le syndicat et elle prend fin le 31 mars 2016. Elle est automatiquement reconduite d'année en année, à moins qu'une des parties prévienne l'autre par écrit pas plus de 90 jours civils ou pas moins de 30 jours civils avant l'anniversaire de la date à laquelle elle a exprimé son désir de modifier la présente convention.
- b) Si les parties conviennent qu'il existe une période préélectorale ou que des élections sont en cours quand la convention collective prend fin, celle-ci sera réputée prendre fin six mois après les élections.
- 39.02 Dans les 30 jours civils après qu'une partie a avisé l'autre de son désir de modifier la présente convention, les parties se rencontrent pour négocier une convention modifiée.



## **Lettre d'entente n° I**

Reconnaissant que le caucus fédéral du Nouveau Parti démocratique et le syndicat se sont tous deux engagés à assurer l'égalité des chances dans le milieu de travail, les deux parties conviennent d'établir un comité de l'équité en matière d'emploi composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat pour mettre au point un programme d'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail.

Le Comité de l'équité en matière d'emploi analysera la représentation des minorités visibles, des personnes handicapées, des Autochtones, des femmes, des francophones et d'autres groupes cibles dans le milieu de travail et élaborera un plan destiné à leur assurer l'égalité des chances et à faire en sorte que l'effectif du caucus comprenne des membres qualifiés de ces groupes à tous les niveaux.

Le plan d'équité en matière d'emploi portera, entre autres, sur les points suivants : les niveaux cibles, les échéanciers, les occasions d'études, les descriptions de travail, les pratiques en matière d'embauche et d'avancement, la formation en cours d'emploi, les qualifications exigées des débutants et les services de garde d'enfant.

## **Lettre d'entente n° II**

Le Comité syndical-patronal se réunit dans un délai de trente (30) jours après la ratification de la présente convention afin d'élaborer, aux fins de l'application du paragraphe 12.05, des lignes directrices visant à évaluer les anciennes années de service des employés au sein des programmes du NPD autres que le caucus fédéral du NPD.

Ces lignes directrices doivent comprendre des critères permettant d'évaluer les tâches antérieures et leur application au travail effectué chez l'employeur et le nombre d'années de service antérieures reconnues qui est accordé aux fins du placement de l'employé sur l'échelle des salaires.

Lorsque les lignes directrices mutuellement convenues seront rédigées, le Comité syndical-patronal se réunira afin de régler tous les griefs en cours portant sur le paragraphe 12.05, notamment l'attribution d'une rétroactivité pertinente liée à une revendication salariale.

### **Lettre d'entente n° III**

Les parties conviennent que le chef est le député du bureau des services au caucus relativement au dépôt de griefs et à la détermination des taux quotidiens d'indemnités. Lorsque le chef n'est pas un député, le président du caucus assume ce rôle.

Le député responsable du personnel du whip est le whip et le député responsable du personnel du leader à la Chambre est le leader à la Chambre.

En outre, les parties reconnaissent que si le budget du député ne peut pas assumer les dépenses encourues par le personnel des dirigeants de la Chambre, celles-ci sont payées par le bureau fédéral du NPD aux taux négociés dans la présente convention.

**Lettre d'entente n° IV**  
**Dons aux Fonds humanitaires du SCEP**

Le caucus fédéral du Nouveau Parti démocratique appuie les buts et les activités caritatives du Fonds humanitaire du SCEP.

Le caucus fédéral du NPD fera un don annuel, au nom des députés et du personnel de la direction, d'une somme de cinq cents dollars (500,00 \$), ce qui correspond au même taux de cotisation des membres de l'unité de négociation de la section locale 232 du SCEP. Ce don doit être versé en février de chaque année.

Ce montant sera révisé après chaque élection, lors de la première réunion du Comité syndical-patronal ayant lieu à la suite d'une élection générale. Il sera ajusté en conséquence, en fonction du nombre de députés du NPD élus et le nombre d'employés de la direction.

## **Lettre d'entente n° V**

Les parties reconnaissent et conviennent que le caucus fédéral du NPD doit faire activement pression sur la Chambre des communes afin d'obtenir des prestations supplémentaires pour combler les salaires des employés en congé de soignant et qui ne perçoivent que 95 % de leur traitement régulier.

Le syndicat fera la promotion de ce concept auprès des autres syndicats sur la Colline du Parlement afin de s'assurer de leur soutien lorsqu'il exerce des pressions sur le gouvernement pour obtenir cet avantage.

## **Lettre d'entente n° VI**

### **Invalidité de courte durée**

Le caucus et la section locale 232 du SCEP conviennent de préparer ensemble un mémoire soulignant les mérites d'un régime d'assurance invalidité de courte durée. Le mémoire sera préparé principalement par le personnel de recherche du bureau national du SCEP et assisté du directeur adjoint du cabinet ou son agent.

Le caucus convient aussi, à l'intérieur d'un délai de 60 jours suivant la réception de ce mémoire, de le présenter officiellement au Bureau de régie interne et s'engage à maintenir les efforts nécessaires pour atteindre l'objectif d'établir un régime d'assurance invalidité de courte durée.

Si ces efforts réussissent et que le Bureau de régie interne établit un tel régime, celui-ci sera intégré à l'ensemble des avantages sociaux offerts aux membres de la section locale 232 du SCEP.

## **Lettre d'entente n° VII**

Les postes suivants sont exclus de l'unité de négociation conformément à l'article 6.01 :

Adjoint exécutif et médiatique du chef  
Coordonnateur des ressources humaines  
Coordonnateur des finances

## Annexe I – Formulaire à l'intention des nouveaux employés

Il nous fait plaisir de vous accueillir dans notre équipe!

Veuillez remplir ce formulaire et le retourner à votre employeur. Il ne servira qu'à compléter les dossiers de votre employeur et de la section locale de votre syndicat.

Nom \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

Numéro de téléphone \_\_\_\_\_ Date de naissance \_\_\_\_\_

Courriel \_\_\_\_\_

Sexe :            Homme            Femme            Transgenre

Date à laquelle vous avez commencé à travailler dans ce bureau \_\_\_\_\_

Poste \_\_\_\_\_ Salaire \_\_\_\_\_

Le Nouveau Parti démocratique (NPD) et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) se sont engagés à se conformer aux principes de l'équité en matière d'emploi. Les groupes cibles de l'équité en matière d'emploi comprennent entre autres les groupes suivants : les femmes, les gens de couleur, les Autochtones, les personnes handicapées, les gais, les lesbiennes, les bisexuels et les transgenres.

Pour tenir notre engagement à l'égard de l'équité en matière d'emploi, il est important que nous puissions recueillir des renseignements sur la diversité dans notre milieu de travail. Veuillez nous indiquer si vous vous identifiez comme membre d'un de ces groupes et à tout autre groupe en quête d'équité en matière d'emploi. Si tel est le cas, veuillez le préciser. Vous êtes libres de nous fournir ces renseignements qui demeureront confidentiels.

Avez-vous déjà travaillé pour le NPD? **OUI**\_\_\_\_ **NON**\_\_\_\_

Si vous avez répondu « Oui », veuillez nous fournir des renseignements précis sur votre dernier emploi, notamment le nom du bureau du NPD pour lequel vous avez travaillé, les dates de cet emploi et le titre du poste.

Votre employeur et votre syndicat reconnaissent que les renseignements figurant sur le présent formulaire sont des renseignements personnels importants et reconnaissent les responsabilités qui en découlent.

Votre vie privée est protégée et les renseignements fournis seront utilisés uniquement par votre employeur ou votre syndicat pour l'administration de la convention collective et pour protéger vos droits à titre de membre d'un syndicat.



## Annexe II – Formulaire de dépôt de grief

Section 1. Le plaignant doit remplir cette section.

Nom \_\_\_\_\_

Classification \_\_\_\_\_

Bureau \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

N° de téléphone \_\_\_\_\_

Détails sur le grief (citez des clauses particulières de la convention collective, lorsque cela est possible)

Mesure corrective demandée :

\_\_\_\_\_

*Signature de l'employé*

\_\_\_\_\_

*Date*

Section 2. Le représentant de la section locale 232 du SCEP doit remplir cette section.

Par le présent document, le dépôt du grief est approuvé et le représentant du SCEP convient de représenter le plaignant.

\_\_\_\_\_

*Signature du représentant du SCEP*

\_\_\_\_\_

*Date*

\_\_\_\_\_

*Nom du représentant du SCEP*

\_\_\_\_\_

*N° de téléphone*

Section 3. Le représentant du caucus doit remplir cette section.

\_\_\_\_\_

*Signature du représentant du caucus*

\_\_\_\_\_

*Date*

\_\_\_\_\_

*Nom du représentant du caucus*

\_\_\_\_\_

*N° de téléphone*

## Annexe III

### Consentement à être lié

J'accepte d'être lié par la convention collective conclue entre la section locale 232 du SCEP et le caucus fédéral du Nouveau Parti démocratique datée du 1<sup>er</sup> décembre 2012 et qui expire le 31 mars 2016.

Je conviens également de ne pas engager de poursuite civile contre l'employeur en rapport avec l'interprétation, l'application ou l'administration de la présente convention collective, à moins qu'un tiers indépendant conclue que le syndicat a contrevenu à l'article du *Code canadien du travail* sur son devoir de représentation équitable en refusant de déposer en mon nom un grief contre mon employeur ou de soumettre ce grief à l'arbitrage, conformément à la convention collective.

Je conviens également que le tiers indépendant qui entendra une accusation de manquement à son devoir par le syndicat appliquera le *Code canadien du travail* à toutes les fins de l'instance et sera à tous égards investi de tous les pouvoirs prévus dans le *Code canadien du travail*, comme s'il siégeait en tant que président ou vice-président du Conseil canadien des relations industrielles.

## Annexe IV – Avis de poste à pourvoir normalisé

### AFFICHAGE D'EMPLOI INTERNE

(Seuls peuvent postuler les membres du local 232 du SCEP et les anciens membres figurant sur la liste de rappel.)

**Bureau :**

**Poste :**

**Lieu :**

**Responsabilités :**

**Qualifications :**

**Salaire :** au moins XX XXX \$

Les échelons salariaux sont assujettis aux articles 12, 15 et 21 de la convention collective.

**Date de fermeture :**

**Date d'affichage :**

**Envoyer les demandes à :** Directeur des opérations  
Services du caucus du NPD  
131, rue Queen  
Ottawa (Ontario) K1A 0A6

**Ou** [ndphr@parl.gc.ca](mailto:ndphr@parl.gc.ca) / [npdrh@parl.gc.ca](mailto:npdrh@parl.gc.ca)

**Note :** Une convention collective est en vigueur entre le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (section locale 232 du SCEP) et le caucus fédéral du Nouveau Parti démocratique. Le présent avis et le poste à doter sont assujettis à l'ensemble des conditions et modalités de la convention collective.

Toutes les demandes reçues demeureront confidentielles. Les membres, anciens et actuels, de la section locale 232 du SCEP devraient préciser dans leur demande qu'ils en font partie.

Le NPD est un employeur qui pratique l'équité en matière d'emploi. Les femmes, les gens de couleur, les Autochtones, les personnes handicapées, les gais, les lesbiennes, les bisexuels et les transgenres sont encouragés à postuler pour ce poste.

Si vous appartenez à un groupe en quête de traitement équitable, vous pouvez en faire la mention dans votre demande.

## Annexe V – Lettre d’offre d’emploi

Ottawa, date

Candidat(e)

Adresse postale

Monsieur/Madame,

La présente confirme notre offre d’emploi au poste de xxx dans notre bureau.

À ce poste, vous serez responsable des tâches énoncées sur l’avis du poste à pourvoir. Vous travaillerez avec les autres membres du personnel du bureau et serez sous la responsabilité de xxx

Vous entrerez en fonction le xxx au taux horaire/annuel de xxx\$.

Votre emploi est régi par une convention collective qui a été négociée entre le caucus fédéral du NPD et la section locale 232 du SCEP. De ce fait, vous bénéficierez de tous les droits, avantages, privilèges et conditions de travail précisés dans la convention collective ainsi que de ceux accordés par l’administration de la Chambre des communes.

La convention collective prévoit une période probatoire de 120/60 jours civils à partir de la date du début de votre entrée en fonction. Durant cette période probatoire, l’employé bénéficie de tous les droits et avantages de la convention collective à l’exception des dispositions sur l’arbitrage. Un exemplaire de cette convention et une liste des agents de la section locale sont joints aux fins de consultations.

Nous vous souhaitons la bienvenue au sein de l’équipe du NPD. Je vous prie d’agréer, Monsieur/Madame, l’expression de mes sentiments distingués.

xxx

Député/Poste

c.c. : Directeur des opérations  
Président, Section locale 232

**Le crochet sur la gauche indique que le formulaire de la Chambre des communes a été soumis.**

**Annexe VI – Échelle de salaires et titres des postes par niveau  
2012**

**Niveau 1**

<i>Général</i>	<b>2012</b>
0 année	47 852
1 année	48 929
<i>Si le salaire est plus élevé que le taux de la 1<sup>ère</sup> année, mais en deçà du maximum :</i>	750 \$
<i>*hausse salariale de 500 \$ (jusqu'à concurrence du salaire maximum) + 750 \$ moins l'augmentation</i>	
<i>Si le salaire a atteint le maximum ou le dépasse :</i>	1 500 \$
Prime seulement (à payer avant le 31 décembre 2013)	
<i>*Le salaire maximum du niveau 1 est de 61 242 \$</i>	

**Niveau 2**

<i>Général</i>	<b>2012</b>
0 année	54 869
1 année	56 104
<i>Si le salaire est plus élevé que le taux de la 1<sup>ère</sup> année, mais en deçà du maximum :</i>	750 \$
<i>*hausse salariale de 500 \$ (jusqu'à concurrence du salaire maximum) + 750 \$ moins l'augmentation</i>	
<i>Si le salaire a atteint le maximum ou le dépasse</i>	1 500 \$
Prime seulement (à payer avant le 31 décembre 2013)	
<i>* Le salaire maximum du niveau 2 est de 63 318 \$</i>	

**Niveau 3**

<i>Général</i>	<b>2012</b>
0 année	59 000
1 année	60 328
<i>Prime versée si le salaire est plus élevé que le taux de la 1<sup>ère</sup> année, mais en deçà du maximum :</i>	750 \$
<i>*hausse salariale de 500 \$ (jusqu'à concurrence du salaire maximum) + 750 \$ moins l'augmentation</i>	
<i>Si le salaire a atteint le maximum ou le dépasse</i>	1 500 \$
Prime seulement (à payer avant le 31 décembre 2013)	
<i>* Le salaire maximum du niveau 3 est de 63 318 \$</i>	

## 2013

### Niveau 1

<i>Général</i>	<b>2013</b>
0 année	48 929
1 année	50 030
<i>Prime versée si le salaire est plus élevé que le taux de la 1<sup>ère</sup> année, mais en deçà du maximum :</i>	750
<i>*hausse de 500 \$ (jusqu'à concurrence du salaire maximum) + 750 \$ moins l'augmentation</i>	
<i>* Le salaire maximum du niveau 1 est de 61 242 \$</i>	

### Niveau 2

<i>Général</i>	<b>2013</b>
0 année	56 104
1 année	57 366
<i>Prime versée si le salaire est plus élevé que le taux de la 1<sup>ère</sup> année, mais en deçà du maximum :</i>	750
<i>* hausse de 500 \$ (jusqu'à concurrence du salaire maximum) + 750 \$ moins l'augmentation</i>	
<i>* Le salaire maximum du niveau 2 est de 63 318 \$</i>	

### Niveau 3

<i>Général</i>	<b>2013</b>
0 année	60 328
1 année	61 685
<i>Prime versée si le salaire est plus élevé que le taux de la 1<sup>ère</sup> année, mais en deçà du maximum :</i>	750
<i>* hausse de 500 \$ (jusqu'à concurrence du salaire maximum) + 750 \$ moins l'augmentation</i>	
<i>* Le salaire maximum du niveau 3 est de 63 318 \$</i>	

## 2014

### Niveau 1

<i>Général</i>	<b>2014</b>
0 année	50 030
1 année	51 155
<i>Si le salaire est plus élevé que le taux de la 1<sup>ère</sup> année, mais en deçà du maximum :</i>	500

### Niveau 2

<i>Général</i>	<b>2014</b>
0 année	57 366
1 année	58 657
<i>Si le salaire est plus élevé que le taux de la 1<sup>ère</sup> année, mais en deçà du maximum :</i>	500

### Niveau 3

<i>Général</i>	<b>2014</b>
0 année	61 685
1 année	63 073
<i>Si le salaire est plus élevé que le taux de la 1<sup>ère</sup> année, mais en deçà du maximum :</i>	500

## 2015

### Niveau 1

<i>Général</i>	<b>2015</b>
0 année	51 155
1 année	52 306
<i>* Le salaire maximum du niveau 1 est de 61 242 \$</i>	

### Niveau 2

<i>Général</i>	<b>2015</b>
0 année	58 657
1 année	59 976
<i>* Le salaire maximum du niveau 2 est de 63 318 \$</i>	

### Niveau 3

<i>Général</i>	<b>2015</b>
0 année	63 073
1 année	63 318
<i>* Le salaire maximum du niveau 3 est de 63 318 \$</i>	



## Niveau 1

LEVEL 1	
DEPT	CURRENT TITLE ON CEP LIST
Comms/Media	Administrative Assistant to the Director of Strategic Communications / Adjoint(e) administratif(ive) à la directrice des communications stratégiques
Comms/Media	Communications Officer (Correspondence and Logistics) / Agent(e) des communications (correspondance et logistiques)
Comms/Media	Media Logistic Officer / Agent(e) de logistique médiatique
Comms/Media	Regional Media Officer / Attaché(e) de presse pour les régions
Correspondence	Correspondence Officer / Agent(e) de correspondance
House Leader	House Leader's Assistant (Logistics) / Adjoint(e) du leader parlementaire (Logistique)
Leader's Office	Administrative Assistant to the Chief of Staff and to the Principal Secretary / Adjoint(e) administratif(ive) au chef de cabinet et au secrétaire principal
Leader's Office	Tour Officer / Agent(e) de la tournée
Leader's Office	Quebec Caucus Coordinator / Coordonnateur(trice) du Caucus Québec
MP Office	Member's Assistant / Adjoint(e) du (de la) député(e)
MP Office	Parliamentary Assistant / Adjoint(e) Parlementaire
MP Office	Legislative Assistant / Adjoint(e) législatif(ive)
MP Office	Constituency Assistant/Adjoint(e) en circonscription
Ops	Receptionist / Réceptionniste
Outreach	Database Officer / Agent(e) des bases de données
Outreach	Database Support Officer / Agent(e) de soutien des bases de données
Outreach	Outreach Officer / Agent(e) des relations communautaires
Outreach	Staff Training Officer / Agent(e) de formation du personnel
Parl Affairs	Administrative Assistant to the Director of Parliamentary Affairs / Adjoint(e) administratif(ive) de la directrice des affaires parlementaires
QC Sec	Office Coordinator (Québec) / Coordonnateur(trice) du bureau (Québec)
QC Sec	Outreach Officer (Québec) / Agent(e) à l'approche communautaire (Québec)
QC Sec	Database Officer (Quebec) / Agent des bases de données (Quebec)

## Niveau 2

LEVEL 2	
DEPT	CURRENT TITLE
Comms/Media	Caucus Press Secretary / Attaché(e) de presse du Caucus
Comms/Media	Communications Officer (mail/products) / Agent(e) des communications (courrier/produits)
Comms/Media	Communications Officer (Videographer/Social Media/IntraNdp) / Agent(e) des communications (videograph/médias sociaux/ IntraNpd)
Comms/Media	Communications Officer (Website Coordinator) / Agent(e) des communications (Coordonnateur(trice) du site internet)
Comms/Media	Communications Officer (Writer) / Agent(e) des communications (Rédacteur(trice))
Comms/Media	Communications Officer (Print and Web) / Agent(e) des communications (Web et presse écrite)
Comms/Media	Media Anaylst / Analyste des médias
Comms/Media	Press Secretary / Attaché(e) de presse
Comms/Media	Regional Media Coordinator / Coordonnateur(trice) des relations avec les médias régionaux
Comms/Media	Senior Writer / Rédacteur(trice) principal(e)
Comms/Media	Translator / Traducteur(trice)
Comms/Media	Quick Response Researcher / Recherchiste d'intervention rapide
House Leader	House Leaders Assistant / Adjoint(e) du Leader parlementaire
Leader's Office	Leaders Tour Coordinator / Coordonnateur(trice) de la tournée du Chef
Leader's Office	National Caucus Coordinator / Coordonnateur(trice) du caucus national
Ops	Human Ressources Officer / Agent(e) des ressources humaines
Parl Affairs	Issue Coordinator / Coordonnateur des enjeux
Parl Affairs	Policy and Stakeholder Relations Officer / Agent(e) des politiques et des relations avec les intervenants
QC Sec	Communications Officer (Mail/Products) / Agent(e) des communications (courrier/produits)
QC Sec	Communications Officer (Writer) / Agent des communications (Rédacteur(trice))
QC Sec	Communications Officer (Graphics Designer) / Agent(e) des communications (Graphiste)
QC Sec	Media Officer (Quebec) / Agent(e) des médias régionaux (Québec)
QC Sec	Press Secretary (Quebec) / Attaché(e) de presse (Québec)
Whip	Committee Officer / Agent(e) des comités
Whip	Whip's Assistant (Lobby Officer) / Adjoint(e) du Whip (Agent(e) de l'antichambre)
Whip	Whip's Assistant (Logistics Officer) / Adjoint(e) du Whip (Agent(e) des logistiques)

## Niveau 3

<b>LEVEL 3</b>	
<b>DEPT</b>	<b>CURRENT TITLE</b>
Comms/Media	Senior Caucus Press Secretary (Quebec & Atlantic) / Attaché(e) de presse principal(e) du caucus (Québec & l'Atlantique)
Comms/Media	Translation Coordinator/ Coordonnateur(trice) des traducteurs(trices)
Comms/Media	Quick Response Research Coordinator / Coordonnateur(trice) de la recherche rapide
Comms/Media	Senior Caucus Press Secretary (Ontario & the West) / Attaché(e) de presse principal(e) du caucus (Ontario & l'Ouest)
Comms/Media	Senior Communications Officer - Project Coordinator / Agent(e) principal(e) des communications - Coordonnateur des projects
Correspondence	Correspondance Coordinator / Coordonnateur(trice) de la correspondance
Ops	IT Officer / Agent(e) du TI
Outreach	Database Coordinator / Coordonnateur(trice) des bases de données
Outreach	Staff Training Coordinator / Coordonnateur(trice) de la formation du personnel
Parl Affairs	Lead Issue Coordinator / Coordonnateur(trice) des enjeux
Parl Affairs	Policy Officer - Economist / Agent(e) des politiques – économiste
QC Sec.	Senior Communications Officer – Project Coordinator (Quebec)/Agent(e) des communications principal(e) (Québec)
Whip	Whip's Assistant (Lobby Coordinator) / Adjoint(e) du Whip (Coordonnateur(trice) de l'antichambre)



DATE DE DÉBUT:

2012

NOM:

ADMISSIB.

CONGÉ MALADIE

TEMPS SUPPLÉ.

VACANCES

AUTRES CONGÉS

	Congés de maladie autorisés (hrs)	Congés de maladie utilisés (hrs)	Heures supplémentaires autorisées et travaillées (hrs)	Congé autorisé pour heures supplémentaires (hrs)	Congés annuels autorisés (jours)	Congés annuels utilisés (jours)	Congé anniversaire utilisé 18-Jan	Congés flottants utilisés (2) permis	Libé sync utilis (hrs)
Admissibilité 2012									
Janvier									
Février									
Mars									
Avril									
Mai									
Juin									
Juillet									
Août									
Septembre									
Octobre									
Novembre									
Décembre									
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Solde (Hrs)**

**0**

**Solde (Hrs)**

**Solde (jours)**

**0**