

CONVENTION ENTRE

LE CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA

et

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DU CONSEIL DE
RECHERCHES**

GROUPE: CATÉGORIE D'EXPLOITATION (OP)
(les employés non-surveillants)

DATE D'EXPIRATION : 30 JUILLET 2015

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE I

ARTICLE	1:	RECONNAISSANCE	1
ARTICLE	2:	CHAMP D'APPLICATION	1
ARTICLE	3:	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE	4:	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS	1
ARTICLE	5:	EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL	4
ARTICLE	6:	CONSULTATION MIXTE	6
ARTICLE	7:	COTISATION SYNDICALE	6
** ARTICLE	8:	RENSEIGNEMENTS	7
ARTICLE	9:	TABLEAU D'AFFICHAGE, LOCAUX, ETC	7
ARTICLE	10:	GRÈVES ILLÉGALES	7
ARTICLE	11:	AUTORISATION DE S'ABSENTER POUR S'OCCUPER DES AFFAIRES DE L'ASSOCIATION	8
ARTICLE	12:	NOMINATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET AUTORISATION D'ABSENCE	10
ARTICLE	13:	DROITS DE LA DIRECTION	11
ARTICLE	14:	SÉCURITÉ DE L'ÉTAT	11
ARTICLE	15:	PRÉSEANCE DE LA LÉGISLATION	11
ARTICLE	16:	ASSURANCE MÉDICALE ET ASSURANCE HOSPITALISATION	11
ARTICLE	17:	SÉCURITÉ ET SANTÉ	11
ARTICLE	18:	NORMES DE DISCIPLINE	12
ARTICLE	19:	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	13
ARTICLE	20:	DESCRIPTION DE POSTE	19
ARTICLE	21:	RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ	19
ARTICLE	22:	ACCORDS DU CONSEIL NATIONAL MIXTE	20
ARTICLE	23:	LETTRÉ DE CESSATION DE SERVICE	20
ARTICLES	24-29:	RÉSERVÉ	21

PARTIE II

ARTICLE	30:	CONGÉS - GÉNÉRALITÉS	21
** ARTICLE	31:	CONGÉ ANNUEL	22
** ARTICLE	32:	JOURS DÉSIGNÉS FÉRIÉS	26
ARTICLE	33:	OBLIGATIONS RELIGIEUSES	29
** ARTICLE	34:	CONGÉ DE MALADIE	30
ARTICLE	35:	AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	32
	35.1	Généralités	32
	** 35.2	Congé de deuil	32
	35.3	Congé aux fins d'examens	33
	35.4	Congé pour service judiciaire	33
	35.5	Congé d'accident du travail	34
	35.6	Congé de sélection du personnel	34
	35.7	Congé de maternité non payé	34
	35.8	Indemnité de maternité	36

	35.9	Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides	38
	35.10	Réaffectation ou congé lié à la maternité	39
	35.11	Congé parental non payé	40
	35.12	Indemnité parentale	41
	35.13	Indemnités parentales spéciales pour les employés totalement invalides	43
	35.14	Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge pré-scolaire	44
	35.15	Congé non payé pour besoins personnels	44
	35.16	Congé non payé pour accompagner l'époux ou le conjoint de fait	45
**	35.17	Congé payé pour obligations familiales	45
	35.18	Congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent	46
	35.19	Supprimé	47
	35.20	Congé de bénévolat	47
	35.21	Congé personnel	47
	35.22	Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes	48
	35.23	Autres congés payés	48
	35.24	Congés payés et non payés pour d'autres motifs	48
	35.25	Congé non payé pour servir en tant que président syndical	49
ARTICLE	36:	HEURES DE TRAVAIL	49
ARTICLE	37:	PÉRIODES DE REPOS	54
ARTICLE	38:	TEMPS POUR SE LAVER	54
ARTICLE	39:	PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE	54
** ARTICLE	40:	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	54
** ARTICLE	41:	INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL	58
ARTICLE	42:	INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ	59
ARTICLE	43:	DÉPLACEMENTS	60
** ARTICLE	44:	INDEMNITÉ DE DÉPART	62
ARTICLE	45:	RÉMUNÉRATION D'INTÉRIM	66
ARTICLE	46:	GESTION DE LA RÉMUNÉRATION	66
ARTICLE	47:	DROITS D'ATTESTATION PROFESSIONNELLE	69
ARTICLE	48:	MARCHANDISES DANGEREUSES	70
ARTICLE	49:	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	70
ARTICLE	50:	OUTILS MÉCANIQUES	71
ARTICLE	51:	VÉHICULES ET OUTILLAGE	71
ARTICLE	52:	ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION	71
ARTICLE	53:	HARCÈLEMENT SEXUEL	72
ARTICLE	54:	INTRODUCTION D'ÉQUIPEMENT D'IMPRIMERIE	72
ARTICLE	55:	POLITIQUE DE RÉMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS	72
ARTICLES	56-59:	RÉSERVÉ	73
** ARTICLE	60:	DURÉE, RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION ET CLAUSE DE RÉVISION	73

** BARÈME	1	TAUX DE RÉMUNÉRATION (NON-SURVEILLANT)	74
		NOTES AUX BARÈMES DE RÉMUNÉRATION 1 À 6	90
** BARÈMES	2-3	TAUX DE RÉMUNÉRATION (SURVEILLANT)	94
		NOTES AUX BARÈMES DE RÉMUNÉRATION 2 À 3	97
APPENDICE	A:	PROTOCOLE D'ENTENTE - DÉPLACEMENT ENTRE LES LIEUX DE TRAVAIL	99
APPENDICE	B:	PROTOCOLE D'INTERPRÉTATION - HORAIRE DE TRAVAIL PAR ÉQUIPE DE DOUZE (12) HEURES	100
APPENDICE	C :	PROTOCOLE D'ENTENTE - CONGÉ ANNUEL	103
**APPENDICE	D :	PROTECTION SALARIALE LORS D'UNE RECLASSIFICATION ET D'UNE CONVERSION	105

Les astérisques (**) indiquent que des modifications ont été apportées au texte se trouvant ci-après les astérisques, par rapport à la convention collective précédente.

PARTIE I

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

- 1.1 Le Conseil reconnaît l'Association comme agent négociateur exclusif de tous les employés visés dans le certificat délivré par l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique le 19 juillet 1967 couvrant les employés non-surveillants de la Catégorie d'exploitation.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

- 2.1 Les dispositions de la présente Convention collective s'appliquent à l'Association, aux employés et au Conseil.
- 2.2 Dans la présente convention, les mots du genre masculin s'appliquent aussi au genre féminin et vice versa.
- 2.3 Le libellé anglais ainsi que le libellé français de la présente convention revêtent tous deux un caractère officiel.

ARTICLE 3 - BUT DE LA CONVENTION

- 3.1 Le but de la présente convention est :
- 3.1.1 De définir certaines conditions d'emploi touchant les employés couverts par cette convention;
- 3.1.2 D'entretenir des relations bénéfiques et harmonieuses entre le Conseil, les employés et l'Association, et
- 3.1.3 D'obtenir un haut niveau de productivité et d'accomplissement par les employés lors de l'exécution de leurs fonctions au Conseil.
- 3.2 Les parties à la présente convention sont d'accord pour faire tout leur possible de façon à obtenir un haut niveau de productivité et d'accomplissement dans un environnement de recherches, par les employés lors de l'exécution de leurs fonctions au Conseil.

ARTICLE 4 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

- 4.1 Dans la présente convention,
- 4.1.1 «année fiscale» ou «année financière» signifie la période allant du 1er avril d'une année au 31 mars inclusivement de l'année suivante ("fiscal year");
- 4.1.2. « Association » signifie « L'Association des employés du Conseil de recherches » ("Association");

- 4.1.3 « augmentation » ou « augmentation de traitement » est une augmentation de salaire à la suite du passage à un échelon supérieur dans l'échelle des traitements pour n'importe lequel des niveaux de classification dans le barème de traitement ("increment" or "pay increment");
- 4.1.4 « congé » signifie une permission d'être absent du travail, approuvée par un agent autorisé du Conseil ("leave of absence");
- 4.1.5 « congé compensateur » désigne un congé payé accordé au lieu d'un paiement tel que prévu dans cette convention, et ce congé payé est calculé et crédité à l'employé au taux qui aurait été payé autrement pour ces heures supplémentaires ("compensatory leave");
- 4.1.6 « conjoint de fait » désigne une personne qui, pour une période continue d'au moins un an, vit dans une relation conjugale avec un employé ("common-law partner");
- 4.1.7 « Conseil », « employeur » ou « CNRC » signifie le Conseil national de recherches du Canada ("Council", "Employer" or "NRC");
- 4.1.8 « cotisations » ou « retenues syndicales » signifient les cotisations établies en vertu des statuts de l'Association comme cotisations payables par ses membres par suite de leur adhésion à l'Association et ne comprennent aucun droit d'entrée, prime d'assurance ou taxe spéciale ("membership dues");
- 4.1.9 « délégué syndical » signifie un employé représentant l'Association selon les limites prévues par cette convention (Nomination des délégués syndicaux et autorisation d'absence) ("steward");
- 4.1.10 « employé » désigne toute personne ainsi définie dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* qui fait partie de l'unité de négociation ("employee");
- 4.1.11 « jour » désigne la période de vingt-quatre (24) heures consécutives commençant à 00 h 01, heure locale ("day");
- 4.1.12 « jour de repos » en ce qui concerne l'employé signifie un jour autre qu'un jour désigné férié et où l'employé n'est pas ordinairement tenu d'exécuter les fonctions de son poste autrement que pour cause de congé. L'employé n'est pas payé pour sa journée de repos à moins que le Conseil exige que l'employé travaille ce jour-là ou à moins que l'employé ait droit à une rémunération pour ce jour, en raison de cette convention ("day of rest");
- 4.1.13 « jour désigné férié » signifie ("designated holiday"),
- i) dans le cas d'un poste qui ne commence pas ni ne finit la même journée, la période de vingt-quatre (24) heures commençant à l'heure à laquelle le

poste a commencé un jour désigné férié tel que défini dans la présente convention;

ii) dans tout autre cas, la période de vingt-quatre (24) heures commençant à 00 h 01 d'un jour désigné férié tel que défini dans la présente convention.

- 4.1.14 « licenciement (mise en disponibilité) » signifie la fin des services d'un employé du Conseil en raison d'un manque de travail ou du fait qu'un service ou une fonction est supprimée ("lay-off");
- 4.1.15 « nouvel employé » dans cette convention peut, selon le contexte, soit se rapporter à un employé nommé de l'extérieur du Conseil à l'unité de négociation ou de l'intérieur du Conseil à l'unité de négociation après la date à laquelle cette convention entre en vigueur ("new employee");
- 4.1.16 « peut » doit être considéré comme permissif, « doit » comme impératif et « devrait » comme une possibilité ("may");
- 4.1.17 « possible » signifie « matériellement possible » et « pratique », et « convenable », doit être compris comme "raisonnable dans les circonstances en question ("practicable");
- 4.1.18 « semaine » signifie, selon cette convention, le temps entre 00 h 01 le lundi et 24 h le dimanche ("week");
- 4.1.19 « service continu » ou « emploi continu » ont le même sens que dans les règlements existants du Conseil le jour de la signature de cette convention ("continuous service" and "continuous employment");
- 4.1.20 le « singulier » impliquera que le « pluriel » peut être applicable et le « pluriel » impliquera que le « singulier » pourra être applicable à moins d'une intention contraire bien définie ("singular");
- 4.1.21 « taux de rémunération hebdomadaire » signifie le quotient obtenu en divisant le taux de rémunération annuel de l'employé par 52,176 ("weekly rate of pay");
- 4.1.22 « taux horaire », « taux horaire de base » et « taux simple » désignent le taux hebdomadaire de rémunération de l'employé, divisé par trente-sept virgule cinq (37,5) pour les employés qui travaillent une semaine normale de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et par quarante (40) pour les employés qui travaillent une semaine normale de quarante (40) heures ("hourly rate of pay", "basic hourly rate of pay" and "straight-time rate");
- 4.1.23 « taux quotidien de traitement » signifie le quotient de la division du taux hebdomadaire de traitement par cinq (5) ("daily rate of pay");
- 4.1.24 « temps double » signifie deux (2) fois le taux simple ("double time");

- 4.1.25 « temps et demi » désigne une fois et demie (1 1/2) le taux simple (“time and one-half”);
- 4.1.26 « unité de négociation » signifie les employés du Conseil décrits à l'article 1 de cette convention (“bargaining unit”);
- 4.1.27 « zone d'affectation » a le même sens que celui donné à cette expression dans la Directive sur les voyages du Conseil national de recherches, telle que modifiée de temps à autre (“headquarters area”);
- 4.2 Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions utilisées,
- 4.2.1 si elles sont définies dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, ont le même sens que leur donne cette Loi; et
- 4.2.2 si elles sont définies dans la *Loi d'interprétation*, mais non dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, ont le même sens que leur donne la *Loi d'interprétation*.

ARTICLE 5 - EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL

5.1 Définition

- 5.1.1 L'expression « employé à temps partiel » désigne une personne dont l'horaire normal de travail est inférieur à celui prévu à l'article relatif aux heures de travail figurant dans la présente convention, sans être inférieur à celui mentionné dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

5.2 Généralités

- 5.2.1 Les employés à temps partiel auront droit aux avantages prévus dans la présente convention dans la même proportion qui existe entre leurs heures normales de travail par semaine et les heures normales de travail par semaine prévues dans la présente convention des employés à plein temps, sauf que:
- 5.2.1.1 les employés à temps partiel seront rémunérés au taux horaire normal pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence d'une journée normale de travail des employés à plein temps;
- et
- au taux des heures supplémentaires applicable, tel que stipulé dans l'article relatif aux Heures supplémentaires;
- 5.2.1.2 Des congés ne seront accordés que pendant les périodes au cours desquelles les employés doivent exercer leurs fonctions;

ou

lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention;

- 5.2.1.3 Les dispositions relatives aux jours de repos prévues par la présente convention, s'appliquent uniquement à un jour qui est normalement un jour de repos pour un employé à plein temps.
- 5.2.1.4 Nonobstant les dispositions de l'article relatif à l'indemnité de départ, un employé dont l'emploi continu est une combinaison d'emploi à plein temps et d'emploi permanent à temps partiel verra, aux fins du calcul de l'indemnité de départ, ses années complètes d'emploi permanent à temps partiel réduites dans la même proportion que celle qui existe entre les heures de travail par semaine à temps partiel et les heures régulières de travail par semaine des employés à plein temps. Pour l'employé à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire à la date de cessation d'emploi dont il est fait mention à l'article relatif à l'indemnité de départ s'entend du taux de rémunération hebdomadaire que l'employé touche à la date de cessation de son emploi, rajusté au taux hebdomadaire des employés à plein temps.
- 5.2.1.5 L'employé à temps partiel ne sera pas rémunéré pour les jours désignés fériés payés mais recevra plutôt une prime de quatre virgule deux cinq (4,25) pour cent pour toutes les heures rémunérées au taux horaire normal au cours de la période d'emploi à temps partiel.
- 5.2.1.6 Lorsque l'employé à temps partiel est tenu de travailler un jour qui est désigné un jour férié pour les employés à plein temps à l'article relatif aux jours désignés fériés de la présente convention, l'employé sera rémunéré à un taux majoré de moitié du taux horaire normal pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence d'une journée normale de travail tel que spécifié dans le barème pertinent pour un employé à plein temps et au taux double par la suite.
- 5.2.1.7 L'employé à temps partiel aura droit à une augmentation de traitement, le premier jour du mois le plus près de la date d'anniversaire de la nomination de l'employé à son niveau de classification.
- 5.2.1.8 Nonobstant les dispositions du paragraphe 5.2.1, il n'y a pas de calcul au prorata de la « journée » prévue à l'article 35.2 qui concerne le congé de deuil payé.

ARTICLE 6 - CONSULTATION MIXTE

- 6.1 Les parties signataires de la présente convention reconnaissent les avantages mutuels qu'elles peuvent tirer des consultations mixtes et sont disposées à discuter de questions d'intérêt commun; ces discussions ne porteront pas préjudice à la position que le Conseil ou l'Association pourraient vouloir adopter dans l'avenir sur la possibilité de traiter ces questions par les dispositions des conventions collectives.
- 6.2 L'Association reconnaît au Conseil le droit de rédiger, modifier et mettre en vigueur, de temps à autre, les dispositions et règlements applicables aux employés, mais ces dispositions et règlements ne devront pas être incompatibles soit avec la présente convention ou toute loi fédérale en vigueur régissant les employés. Avant la mise en application des dispositions et règlements qui pourraient toucher les employés couverts par cette convention, le Conseil devra en remettre copie à l'Association et devra discuter de cette question avec l'Association si cette dernière en exprime le désir.

ARTICLE 7 - COTISATION SYNDICALE

- 7.1 À l'exception de ce qui est prévu à la clause 7.4, le Conseil, comme condition d'emploi, fera tout son possible pour qu'une somme équivalente au montant des cotisations syndicales soit déduite de la rémunération mensuelle par l'intermédiaire de Travaux publics et services gouvernementaux Canada pour tous les employés appartenant à l'unité de négociation couverte par cette convention. Les montants déduits devront être remis par chèque à l'Association dans un délai raisonnable après que les déductions ont été faites, accompagnés des pièces permettant d'identifier chaque employé et la déduction faite de sa part.
- 7.2 L'Association doit aviser le Conseil par écrit du montant mensuel à retenir pour chaque employé décrit à la clause 7.1.
- 7.3 Aux fins de l'application de la clause 7.1, les retenues sur la rémunération de chaque employé, à l'égard de chaque mois, se font à partir du premier mois complet d'emploi ou d'adhésion dans la mesure où il existe une rémunération. S'il advient qu'un employé, en un mois quelconque, n'a pas de gains suffisants qui permettent cette retenue, le Conseil dans un tel cas, n'est pas tenu de prélever ladite déduction d'un traitement subséquent.
- 7.4 L'employé qui a établi à la satisfaction du Conseil, au moyen d'une déclaration sous serment, comme faisant partie d'une association religieuse dont les préceptes l'empêchent, en conscience, de verser des contributions en argent à une association d'employés et que l'employé versera à un organisme de bienfaisance tel que défini aux termes de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, une contribution égale au montant de la cotisation d'adhésion, ne tombe pas sous le coup du présent article, pourvu qu'un affidavit soumis par l'employé soit contresigné par un représentant reconnu de l'organisme religieux en cause.
- 7.5 Le Conseil est d'accord qu'il fera tout son possible pour continuer, comme par le passé et sur présentation des documents appropriés, de procéder à des déductions faites dans d'autres buts par l'intermédiaire de Travaux publics et services gouvernementaux Canada.

- 7.6 L'Association convient d'indemniser le Conseil et de le mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article sauf dans le cas de toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur du Conseil.

ARTICLE 8 - RENSEIGNEMENTS

- 8.1 Le Conseil fournira à l'Association, chaque mois, la liste des employés qui, au cours du mois, seront entrés ou qui seront sortis de l'unité de négociation couverte par cette convention. La liste devra comprendre le nom de l'institut / Direction / Programme / Centre de technologie et le niveau de classification.

**

- 8.2 Le Conseil mettra une copie de cette convention et une copie de toute convention supplémentaire apportant des changements à la présente convention, à la disposition de tous les employés membres de l'unité de négociation couverte par cette convention à la date de signature de la présente convention. En plus, tout nouvel employé faisant partie de l'unité de négociation recevra une copie de la présente convention. Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'Employeur en vertu de la présente clause, on peut donner aux employés le moyen d'avoir accès à la convention collective en mode électronique. Sur demande, une copie imprimée de cette convention sera remise aux employés dans la langue de leur choix.

ARTICLE 9 - TABLEAU D’AFFICHAGE, LOCAUX, ETC.

- 9.1 Le Conseil continuera de fournir de l'espace sur les tableaux d'affichage pour les avis et notes relatives mais non limitées aux élections, nominations et affaires sociales ou loisirs de l'Association. Ces notes devront toujours recevoir l'approbation du Conseil.
- 9.2 Selon le but et l'importance de la réunion, le Conseil pourra permettre à l'Association de se réunir dans les locaux du Conseil en dehors des heures normales de travail.
- 9.3 Le Conseil continuera également de mettre à la disposition de l'Association des endroits précis dans ses locaux pour que celle-ci puisse ranger son inventaire de documentation.

ARTICLE 10 - GRÈVES ILLÉGALES

- 10.1 La *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* prévoit des sanctions contre les employés qui participeraient à des grèves illégales.
- 10.2 Les deux parties sont d'accord pour qu'une action disciplinaire soit prise sous la forme d'une cessation d'emploi avec le Conseil, ou d'une sanction moindre suivant la décision du Conseil après consultation avec l'Association, pour participation à une grève illégale telle qu'elle est définie par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

ARTICLE 11 - AUTORISATION DE S'ABSENTER POUR S'OCCUPER DES AFFAIRES DE L'ASSOCIATION

11.1 Audiences de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

11.1.1 Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

11.1.1.1 Lorsque les nécessités du service le permettent, le Conseil accorde un congé payé :

(a) à l'employé qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et

(b) à l'employé qui intervient au nom d'un employé ou de l'Association qui dépose une plainte.

11.1.2 Demandes d'accréditation, comparutions et interventions concernant les demandes d'accréditation

11.1.2.1 Lorsque les nécessités du service le permettent, le Conseil accorde un congé non payé :

(a) à l'employé qui représente l'Association dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,

et

(b) à l'employé qui fait des démarches personnelles en opposition à une accréditation.

11.1.3 Employé convoqué comme témoin

11.1.3.1 Le Conseil accorde un congé payé:

(a) à l'employé cité comme témoin par la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et

(b) lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employé cité comme témoin par un autre employé ou par l'Association.

11.2 Séances d'une commission d'arbitrage, d'une commission de l'intérêt public et lors d'un mode substitutif de règlement des différends

11.2.1 Lorsque les nécessités du service le permettent, le Conseil accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employés qui représentent l'Association devant une commission d'arbitrage, une commission de l'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends.

11.2.2 Employé convoqué comme témoin

11.2.2.1 Le Conseil accorde un congé payé à l'employé cité comme témoin par une commission d'arbitrage, par une commission de l'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'employé cité comme témoin par l'Association.

11.3 Arbitrage des griefs

11.3.1 Lorsque les nécessités du service le permettent, le Conseil accorde un congé payé à l'employé qui est :

(a) partie à l'arbitrage,

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

et

(c) un témoin convoqué par un employé qui s'est constitué partie à l'arbitrage.

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

11.4.1 Sous réserve des nécessités du service,

a) lorsque le Conseil convoque à une réunion un employé qui a présenté un grief, il bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation, et du statut de « présent au travail » si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation;

b) lorsque l'employé qui a présenté un grief cherche à obtenir un rendez-vous avec le Conseil, il bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation;

c) lorsqu'un représentant d'employé assiste à une réunion dont il est question dans le présent paragraphe, il bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

11.4.2 Lorsque le représentant de l'employé désire discuter d'un grief de nature urgente avec un employé qui a demandé à L'Association de le représenter ou qui est obligé de l'être pour présenter un grief, le Conseil leur accordera, lorsque les nécessités du service le permettent, une période raisonnable de congé payé à cette fin si la discussion a lieu dans leur zone d'affectation et une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de leur zone d'affectation.

11.5 Réunions entre l'Association et le Conseil

11.5.1 Si les nécessités du travail le permettent, le Conseil peut accorder une autorisation de s'absenter, sans perdre de traitement, à un nombre raisonnable d'employés représentant le point de vue et les intérêts des membres de l'Association, pour fin de consultation avec le Conseil.

11.6 Cours de formation pour délégués syndicaux

11.6.1 Si les nécessités du travail le permettent, le Conseil peut accorder un congé non payé à un délégué syndical pour suivre des cours de formation sur les fonctions de délégué syndical.

11.7 Classification du genre de congé

11.7.1 Quand le genre de congé à accorder ne peut être déterminé avant la décision d'un arbitre ou de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, c'est un congé non payé qui est accordé en attendant cette décision.

ARTICLE 12 - NOMINATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET AUTORISATION D'ABSENCE

12.1 Le Conseil reconnaît le droit à l'Association de nommer des délégués syndicaux parmi les employés à condition que les deux parties soient d'accord selon la clause 12.2 ci-dessous.

12.2 Le Conseil et l'Association doivent déterminer le nombre de délégués syndicaux eu égard au plan d'organisation du Conseil, à la répartition des employés au lieu de travail et à la structure administrative que suppose la procédure de règlement des griefs.

12.3 L'Association notifiera le Directeur, Relations de travail, du Conseil et par écrit de la nomination de chaque délégué syndical, mais tout employé quel qu'il soit ainsi nommé par l'Association ne sera pas reconnu, ni ne servira comme délégué syndical, jusqu'à ce que cette notification ait été reçue par écrit par le Directeur, Relations de travail.

12.4 Un délégué syndical devra obtenir la permission de son chef d'institut / direction / programme / centre de technologie, ou la permission de la personne ou des personnes désignées par son chef d'institut / direction / programme / centre de technologie, avant de quitter son travail pour enquêter dans le domaine de sa compétence juridique sur les

plaintes de nature urgente ou de rencontrer son chef d'institut / direction/ programme / centre de technologie, ou la (les) personne(s) désignée(s) par le Conseil pour répondre de sa part au premier palier dans la procédure de règlement des griefs ou pour assister à des discussions demandées par des personnes ainsi désignées en relation avec la procédure de règlement de griefs.

ARTICLE 13 - DROITS DE LA DIRECTION

- 13.1 Toutes les fonctions, tous les droits, tous les pouvoirs et toutes les autorités que le Conseil n'a pas nommément abrégés, délégués ou modifiés au moyen de la présente convention sont reconnus par l'Association comme étant conservés par le Conseil.

ARTICLE 14 - SÉCURITÉ DE L'ÉTAT

- 14.1 Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter comme enjoignant au Conseil de faire ou de s'abstenir de faire quoi que ce soit qui serait contraire à quelques directives, instructions, ou règlements établis par le gouvernement du Canada ou pour son compte, dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du Canada ou de tout état allié ou associé du Canada.

ARTICLE 15 - PRÉSÉANCE DE LA LÉGISLATION

- 15.1 Advenant qu'une loi adoptée par le Parlement, et s'appliquant aux employés du Conseil assujettis à la présente convention rende nulle et de non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de celle-ci demeurent en vigueur pour la durée de la convention.

ARTICLE 16 - ASSURANCE MÉDICALE ET ASSURANCE HOSPITALISATION

- 16.1 Les pratiques actuellement en vigueur prévaudront pour la durée de la présente convention, sauf que tous changements apportés aux régimes d'assurance médicale et hospitalisation, y compris la prime payée par les employés, concernant la majorité des employés de la fonction publique pour qui le Conseil du Trésor est l'employeur, s'appliqueront pour la durée de la présente convention, aux employés couverts par la présente convention.

ARTICLE 17 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 17.1 Le Conseil continuera de prévoir toute mesure raisonnable concernant la sécurité et la santé des employés. Le Conseil fera bon accueil aux suggestions faites par l'Association sur ce sujet, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en oeuvre toutes les procédures techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire le risque d'accident de travail.

- 17.2 Tous les employés du Conseil feront tous les efforts raisonnables pour réduire, et prévenir, le risque d'accident de travail. Lorsqu'un employé du Conseil néglige d'obéir à un règlement de sécurité énoncé par le Conseil, l'employé pourra être l'objet d'une mesure disciplinaire de la part du Conseil.

ARTICLE 18 - NORMES DE DISCIPLINE

- 18.1 Par ordre de sévérité, les mesures disciplinaires usuelles sont les suivantes:
- réprimande verbale
 - réprimande écrite
 - suspension
 - rétrogradation
 - licenciement
- 18.2 Lorsque l'employé est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Association à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé doit recevoir au minimum d'une (1) journée de préavis de cette réunion et doit être ainsi informé de la raison.
- 18.3 Lorsque l'employé est suspendu de ses fonctions, rétrogradé ou licencié dû à une infraction disciplinaire, le Conseil s'engage à lui indiquer, par écrit, la ou les raison (s) de cette suspension, rétrogradation ou de ce licenciement. Le Conseil s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension, rétrogradation ou du licenciement.
- 18.4 L'employé qui se sent sous le coup d'une injustice par suite de l'application à son égard par le Conseil d'une mesure disciplinaire quelconque, ou d'une mesure qui dans son opinion, lui a été appliquée par le Conseil, peut présenter un grief conformément aux dispositions de l'article relatif à la Procédure de règlement des griefs.
- 18.5 Sauf dans le cas d'une réprimande verbale, le Conseil fournira à l'employé une note écrite de toute mesure disciplinaire qu'il a pu prendre contre l'employé après la date de signature de la présente convention et cette note écrite devra indiquer la raison pour laquelle la mesure a été prise.
- 18.6 Le Conseil convient qu'il ne présentera pas comme pièce à conviction, dans l'audition d'une cause relative à une mesure disciplinaire, un document tiré du dossier de l'employé en cause et dont l'employé ignorait l'existence au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.
- 18.7 Le Conseil accepte de ne pas présenter comme preuve, lors d'une audience d'arbitrage, tout document provenant du dossier d'un employé pour lequel il ignorait l'existence :

- 18.7.1 au moment où il a demandé les services d'un arbitre
- ou
- 18.7.2 à l'intérieur d'une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs après que le Conseil aura été informé de la requête faite par l'employé demandant les services d'un arbitre, selon celle des deux situations qui se produit en dernier.
- 18.8 Tout avis de mesure disciplinaire placé dans le dossier personnel de l'employé du Conseil après la date de signature de la présente convention, sera retiré du dossier personnel de l'employé après que deux (2) années seront écoulées depuis le moment où la mesure disciplinaire a été prise, à condition qu'aucune nouvelle mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier au cours de cette période de deux (2) ans. Cette période de deux (2) ans sera automatiquement allongée selon la durée de toute période de congé sans salaire dépassant trois (3) mois.

ARTICLE 19 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

19.1 Grief du Conseil National Mixte (CNM)

En cas d'allégations de fausse interprétation ou d'application injustifiée découlant des ententes conclues par le CNM de la fonction publique au sujet de clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs appliquée est conforme aux règlements du CNM.

19.2 Objet général

Les parties conviennent que la procédure énoncée dans le présent article a pour objet le maintien de bonnes relations entre les employés et la direction grâce à des méthodes permettant de régler les griefs rapidement et équitablement.

19.3 Discussions non officielles avant le dépôt d'un grief

Les parties reconnaissent la valeur de discussions non officielles entre l'employé et son surveillant afin que les problèmes puissent être résolus sans avoir recours à la présentation officielle d'un grief. Lorsque, dans les délais prescrits au paragraphe 19.9, un employé avise un représentant, tel que désigné par le Conseil en conformité avec le paragraphe 19.8, qu'il désire se prévaloir de ce paragraphe, il est convenu que le temps qui s'est écoulé entre la discussion initiale et la réponse finale ne compte pas dans le calcul des délais prescrits de la procédure applicable aux griefs.

19.4 Types de grief

19.4.1 Grief individuel

Sous réserve du paragraphe 19.5 et comme il est prévu à l'article 208 de la LRTFP, un employé a le droit de présenter un grief de la manière prévue au paragraphe 19.10 si l'employé se croit lésé :

- a) par l'interprétation ou l'application à son égard,
 - i) de toute disposition d'une loi ou d'un règlement, ou d'un statut, directive ou autre instrument fait par ou provenant du Conseil concernant les conditions d'emploi;

ou
 - ii) de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

ou
- b) par suite de tout autre fait ou sujet portant atteinte aux conditions d'emploi de l'employé.

19.4.1.1 Restrictions du grief individuel

Un employé ne peut présenter de grief individuel à l'égard d'une politique du Conseil :

- (i) s'il choisit de se prévaloir de la procédure de plainte à l'égard de cette politique

et
- (ii) si cette politique exclut la possibilité de se prévaloir à la fois de la procédure de plainte et de la présentation de grief pour la même question.

19.4.2 Grief collectif

Sous réserve du paragraphe 19.5 et l'article 215 de la LRTFP, l'Association peut présenter au Conseil un grief collectif au nom des employés de l'unité de négociation qui s'estiment lésés par la même interprétation ou application à l'égard de toute disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

19.4.2.1 Consentement

La présentation du grief collectif est subordonnée à l'obtention au préalable par l'Association du consentement écrit de chacun des employés visés.

19.4.2.2 Restrictions du grief collectif

Un employé ne peut être inclus à un grief collectif d'une politique du Conseil :

- (i) s'il choisit de se prévaloir de la procédure de plainte à l'égard de cette politique

et

- (ii) si cette politique exclut la possibilité de se prévaloir à la fois de la procédure de plainte et de la présentation de grief, pour la même question.

19.4.3 Grief de principe

Sous réserve du paragraphe 19.5 et de l'article 220 de la LRTFP, l'Association peut présenter au Conseil un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

19.5 Restrictions générales

Un grief individuel, collectif ou de principe ne peut être présenté :

- a) si un autre recours administratif de réparation est offert en vertu d'une autre loi fédérale pour régler ladite plainte, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*;
- b) sur une plainte relative au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes;
- c) sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

19.6 Droit de présenter un grief

Aucune personne qui agit pour le compte du Conseil ou aucun employé exclu qui occupe un poste de direction ou de confiance ne doit essayer par intimidation, menace de licenciement ou par tout autre moyen, d'amener un employé à renoncer à un grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.

19.7 Droit d'être représenté

- 19.7.1 Un employé peut être aidé et/ou représenté par l'Association lorsqu'il présente un grief.
- 19.7.2 Un employé n'a pas le droit de présenter un grief ayant trait à l'interprétation ou l'application d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale à moins d'avoir l'approbation de l'Association et d'être représenté par l'Association.

19.7.3 Un employé ne peut être représenté par aucune autre organisation d'employés que l'Association lors de la présentation d'un grief ou d'un renvoi à l'arbitrage.

19.8 Procédure

19.8.1 En ce qui a trait aux griefs individuels, le Conseil nomme des représentants autorisés à recevoir les griefs et à répondre en son nom à chaque palier de la procédure applicable aux griefs. Le Conseil communique à chaque employé auquel la procédure s'applique le nom, le titre et les coordonnées de ces représentants. Ces renseignements sont communiqués aux employés au moyen d'avis affichés par le Conseil en des endroits où ils sont plus susceptibles d'être lus par les employés visés par la procédure applicable aux griefs.

19.8.2 En ce qui a trait aux griefs collectifs et aux griefs de principe, le Conseil nomme des représentants autorisés à recevoir les griefs et à répondre en son nom à chaque palier de la procédure applicable aux griefs et communique à l'Association, par écrit, le nom, le titre et les coordonnées de ces représentants.

19.8.3 Le nombre de paliers dans la procédure de griefs actuellement prescrit pour l'Institut/ Direction / Programme / Centre technologique où travaille l'employé s'applique à celui-ci. La procédure de règlement applicable aux griefs individuels et collectifs ne comporte pas plus de deux (2) paliers.

19.8.4 La procédure de règlement applicable aux griefs de principe ne comporte qu'un (1) seul palier.

19.8.5 L'Association a le droit de discuter avec le représentant autorisé à répondre au nom du Conseil, au palier approprié de la procédure de griefs, et l'employé peut, s'il le désire, être présent à ces consultations. Ce n'est qu'au palier final que l'Association est tenue d'informer le Groupe des relations de travail d'une telle demande.

19.8.6 Tous les paliers de la procédure de griefs à l'exception du palier final peuvent être évités par accord mutuel du Conseil, de l'employé et, s'il y a lieu, de l'Association.

19.9 Délais prescrits

Pour le calcul des délais au cours desquels les mesures prescrites dans la procédure applicable aux griefs doivent être prises, le mot « jour » désigne un jour civil.

19.9.1 Dans le cas d'un grief individuel ou collectif, la partie plaignante (un employé ou l'Association) peut présenter un grief au premier palier de la procédure applicable aux griefs de la manière prescrite au paragraphe 19.10, au plus tard le trente-cinquième (35^e) jour après la date de notification verbale ou écrite ou du moment où la partie plaignante a eu connaissance de l'action ou des circonstances conduisant à un tel grief.

19.9.2 Le Conseil doit normalement répondre aux griefs individuels ou collectifs à tous les paliers de la procédure de griefs, sauf au palier final, au plus tard vingt (20)

jours après la date de réception du grief et dans les trente-cinq (35) jours si le grief est présenté au palier final.

19.9.3 Au-delà du premier palier, la partie plaignante peut présenter un grief individuel ou collectif à chaque palier de la procédure applicable aux griefs :

a) lorsque la décision ou le règlement ne lui donne pas satisfaction dans les quinze (15) jours qui suivent la date à laquelle le Conseil lui a communiqué par écrit la décision ou le règlement, mais n'a pas droit de le faire après les quinze (15) jours en question;

ou

b) lorsqu'elle ne reçoit pas de décision dans les vingt (20) jours après la réception du grief, elle peut présenter son grief pour fins d'examen au prochain palier supérieur dans les quarante (40) jours après le dernier jour où elle devait recevoir une réponse, mais ne peut le faire après les quarante (40) jours en question.

19.9.4 Le grief individuel peut être présenté directement au dernier palier de la procédure de griefs individuels sans avoir été présenté aux paliers inférieurs, s'il a trait à une classification, une rétrogradation ou à un licenciement.

19.9.5 Sauf dans le cas d'un grief ayant trait à une classification, le délai fixé de trente-cinq (35) jours dont dispose le Conseil pour répondre au palier final peut être prolongé jusqu'à un maximum de cinquante (50) jours par consentement mutuel entre le Conseil, l'employé et, s'il y a lieu, l'Association.

19.9.6 Dans le cas d'un grief ayant trait à une classification, le Conseil doit répondre dans un délai ne dépassant pas quatre-vingts (80) jours après la réception du grief.

19.9.7 Dans le cas d'un grief de principe, l'Association peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 19.10, au plus tard le trente-cinquième (35^e) jour après la date de notification verbale ou écrite ou du moment où l'Association a eu connaissance de l'action ou des circonstances conduisant à un tel grief.

19.9.8 Dans le cas d'un grief de principe, le Conseil doit normalement répondre dans un délai ne dépassant pas vingt (20) jours après réception du grief.

19.9.9 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre le Conseil, l'employé et s'il y a lieu, l'Association.

19.10 Réception et transmission

19.10.1 La partie plaignante qui désire présenter un grief à quelque palier que ce soit selon la procédure de règlement de griefs, doit transmettre ce grief au représentant du Conseil autorisé à régler les questions de grief au premier palier de la procédure de grief. Ce représentant remettra à la partie plaignante un accusé de réception indiquant la date à laquelle le grief a été reçu.

19.10.2 Lorsqu'un grief doit être présenté par la poste, il est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet postal et avoir été reçu par le Conseil le jour de sa livraison au bureau approprié. De même, le Conseil est réputé avoir donné une réponse à l'un ou l'autre palier, le jour indiqué par le cachet postal de l'enveloppe contenant la réponse, mais le délai dont dispose la partie plaignante pour présenter son grief au palier supérieur suivant doit être calculé à compter de la date à laquelle la réponse du Conseil a été livrée à l'adresse indiquée sur le formulaire de grief. En ce qui concerne le présent alinéa, la partie plaignante et le Conseil utilisent le courrier recommandé.

19.10.3 Un grief ne peut être réputé non valide simplement du fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par le Conseil.

19.11 Renonciation et abandon d'un grief

19.11.1 Il est possible de renoncer à un grief à quelque palier que ce soit par un avis écrit adressé au représentant désigné du Conseil chargé de répondre au premier palier de la procédure de griefs.

19.11.2 Un grief qui n'est pas présenté au palier supérieur suivant dans les délais prescrits est réputé avoir été abandonné à moins que, de l'avis du Conseil et après consultation avec la partie plaignante, celle-ci ne soit dans l'impossibilité de respecter les délais prescrits pour des raisons indépendantes de sa volonté.

19.12 Décisions

19.12.1 Lorsqu'un employé est représenté par l'Association lors de la présentation d'un grief, le Conseil fournit à l'Association une copie de sa décision à tous les paliers en même temps qu'il la communique à l'employé.

19.12.2 La décision rendue par le Conseil au palier final de la procédure applicable aux griefs est définitive et exécutoire à moins qu'il ne s'agisse d'un grief susceptible d'être renvoyé à l'arbitrage conformément à la LRTFP.

19.13 Renvoi à l'arbitrage

19.13.1 Lorsqu'un employé a présenté un grief individuel jusqu'au dernier palier de la procédure applicable inclusivement touchant :

a) l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention ou d'une décision arbitrale s'y rapportant,

ou

b) une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire,

et que son grief individuel n'a pas été réglé à sa satisfaction, l'employé peut renvoyer le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de la LRTFP et les règlements.

19.13.2 Lorsqu'un grief collectif est présenté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable inclusivement et qu'il n'a pas été réglé à sa satisfaction, l'Association peut renvoyer le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de la LRTFP et les règlements.

19.13.3 Lorsqu'un grief de principe n'a pas été réglé à sa satisfaction, l'Association peut renvoyer le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de la LRTFP et les règlements.

ARTICLE 20 – DESCRIPTION DE POSTE

20.1 Sur demande adressée à un représentant désigné de la direction, un employé a le droit de recevoir l'exemplaire le plus récent de la description de poste et des responsabilités relatives à son poste, y compris le barème des points et le niveau de classification.

20.2 Lorsque, sur réception de la plus récente description de poste relative à son poste, l'employé croit qu'il ne représente pas ses fonctions et ses responsabilités courantes, l'employé peut soumettre une nouvelle description de poste relative à son poste décrivant ses fonctions et ses responsabilités telles que l'employé les conçoit et, l'employé peut demander une revue de ces fonctions et responsabilités.

20.3 L'employé devra être avisé par le Conseil du résultat de cette revue, y compris tout changement au niveau de classification et au barème des points de son poste qui auront été consentis par le Conseil.

ARTICLE 21 - RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ

21.1 Un employé a l'opportunité de signer n'importe quel formulaire d'appréciation de son rendement et de contresigner tous les rapports adverses qui sont placés dans son dossier personnel concernant le rendement de ses fonctions dans son poste actuel pour indiquer que le contenu a été lu. La signature de l'employé ne signifie aucunement son accord avec les déclarations contenu dans le rapport.

21.2 Une copie de la revue formelle et/ou des rapports seront remis à l'employé.

21.3 Un employé a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexés au formulaire d'examen du rendement et/ou au rapport défavorable.

21.4 L'employé pourra avoir accès au moins une fois par année à son dossier personnel en la présence d'une personne approuvée par le Conseil, pourvu que l'employé en ait fait la demande par écrit.

ARTICLE 22 - ACCORDS DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

- 22.1 Sous réserve des règlements du Conseil national mixte, les ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées après le 6 décembre 1978 feront partie de la présente convention collective, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée au paragraphe 113(b) de la LRTFP.
- 22.2 Les clauses du CNM qui peuvent être inscrites dans une convention collective sont celles que les parties aux accords du CNM ont désignées comme telles ou à l'égard desquelles le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique a rendu une décision en application de l'alinéa (c) du protocole d'accord qui a pris effet le 6 décembre 1978.
- 22.3 Les directives suivantes, qui peuvent être modifiées de temps à autre par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvées par le Conseil national de recherches, font partie de la présente convention :
- Directive sur la prime de bilinguisme
 - Directive sur l'aide au transport quotidien
 - Directive sur la santé et la sécurité au travail
 - Directive sur la réinstallation
 - Directive sur les voyages
 - Indemnités versées aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public
 - Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique
 - Directive sur les uniformes
- 22.4 Pendant la durée de la présente convention collective, d'autres directives peuvent être ajoutées à cette liste.
- 22.5 Les griefs concernant les directives ci-haut mentionnées sont présentés conformément à l'article 19.1 – Procédure applicable aux griefs de la présente convention.

ARTICLE 23 - LETTRE DE CESSATION DE SERVICE

- 23.1 Un employé qui a démissionné de son emploi aura droit sur demande à recevoir, le dernier jour de travail, ou à une date proche de son dernier jour de travail, une lettre du Conseil (représenté par le directeur général de la Direction des ressources humaines)

dans laquelle les renseignements suivants seront fournis: le nom de l'employé, la classification de l'employé, le salaire de l'employé au moment de la cessation de service et la période d'emploi au Conseil.

ARTICLES 24-29 - RÉSERVÉ

PARTIE II

ARTICLE 30 - CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

- 30.1 Aux fins de l'acquisition ou de l'octroi des congés, un jour est égal à sept virgule cinq (7,5) heures pour les employés visés par les Barèmes de rémunération 2 (surveillants) et 1, 2, 4, 5 et 6 (non-surveillants) ou huit (8) heures pour les employés visés par les Barèmes de rémunération 3 (surveillants) et 3 (non-surveillants).
- 30.2 Les congés sont accordés en heures. Le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspond au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé pour la journée en question.
- 30.3 Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'article 35.2, Congé de deuil, le mot jour a le sens de jour civil.
- 30.4 L'employé qui a été autorisé d'utiliser des congés annuels ou de maladie payés au-delà des crédits acquis et que son emploi prend fin par suite de son décès, l'employé sera considéré avoir acquis ces congés.
- 30.5 En cas de mise en disponibilité, l'employé qui a été autorisé d'utiliser plus de jours de congé annuel ou de maladie payés qu'il n'en avait acquis est considéré comme ayant acquis le nombre de jours de congé payé qu'on lui a consenti, si au moment de sa mise en disponibilité l'employé a terminé au moins deux (2) années d'emploi continu. Après avoir reçu un avis de mise en disponibilité, l'employé ne peut utiliser que les congés acquis auxquels l'employé a droit.
- 30.6 Les jours de congé payé portés par le Conseil au crédit de l'employé au moment où la présente convention entre en vigueur, ou au moment où l'employé y devient assujetti, restent acquis comme congé à l'employé, à l'exception de ce qui est prévu dans les articles se rapportant à la liquidation des congés compensateurs.
- 30.7 L'employé a droit, au moins une fois par année fiscale d'être informé, sur demande de ses crédits de congé annuel, compensateur et de maladie.
- 30.8 L'employé n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où l'employé est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

30.9 L'employé ne bénéficie pas de deux (2) genres de congé payé à l'égard de la même période.

ARTICLE 31 - CONGÉ ANNUEL

31.1 Acquisition de jours de congé annuel

31.1.1 L'employé visé par les Barèmes de rémunération 2 (surveillants) et 1, 2, 4, 5 et 6 (non-surveillants) bénéficiera pour chaque année fiscale d'un congé annuel payé de la manière suivante pour chaque mois civil pendant lequel l'employé a reçu au moins soixante-quinze (75) heures de paie:

31.1.1.1 neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service;

31.1.1.2 douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service;

31.1.1.3 treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;

31.1.1.4 quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;

31.1.1.5 quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire de service;

31.1.1.6 seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service;

31.1.1.7 dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28e) anniversaire de service;

31.1.2 L'employé visé par les Barèmes de rémunération 3 (surveillants) et 3 (non-surveillants) bénéficiera pour chaque année fiscale d'un congé annuel payé de la manière suivante pour chaque mois civil pendant lequel l'employé a reçu au moins quatre-vingt (80) heures de paie:

31.1.2.1 dix (10) heures jusqu'au mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service;

31.1.2.2 treize virgule trois trois trois (13,333) heures à partir du mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service;

31.1.2.3 quatorze virgule six six six (14,666) heures à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;

31.1.2.4 quinze virgule trois trois trois (15,333) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;

- 31.1.2.5 seize virgule six sept (16,67) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire de service;
- 31.1.2.6 dix-huit (18) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service;
- 31.1.1.7 vingt (20) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28e) anniversaire de service;

31.2 Attribution des congés annuels

- 31.2.1 Bien que les crédits de congé annuel soient acquis de droit, les deux parties conviennent que le calendrier d'exécution et l'octroi de tels congés doivent être autorisés par le Conseil avant que ces congés ne soient pris. Le calendrier d'exécution et l'octroi des congés annuels doivent être tels qu'ils satisfont aux nécessités du service du Conseil.
- 31.2.2 Sous réserve du paragraphe 31.2.1, un employé peut
 - 31.2.2.1 au cours des six (6) premiers mois d'emploi, être autorisé à prendre les congés annuels qu'il a acquis;
 - **
 - 31.2.2.2 après les six (6) premiers mois d'emploi, se voir accorder les congés annuels en nombre supérieur aux crédits acquis, mais sans excéder le nombre de crédits de congé annuel qui aurait été acquis jusqu'à la fin de l'année financière en cause.
- 31.2.3 Si un employé a pris plus de congés annuels qu'il n'en a acquis et cesse de travailler pour une raison autre que le licenciement ou le décès, et qu'il a deux (2) ans ou plus de service continu, le trop-payé en salaire résultant de la prise de congés annuels non acquis sera récupéré de l'employé par le Conseil.
- 31.2.4 Le Conseil, aussitôt qu'il lui sera pratique et raisonnable de le faire, préviendra l'employé de sa décision d'accorder ou de refuser une demande de congé annuel.

31.3 Lorsqu'au cours d'un congé annuel, un employé se voit accorder;

- 31.3.1 un congé de deuil, ou
- 31.3.2 un congé spécial payé pour cause de maladie dans la famille immédiate, ou
- 31.3.3 un congé de maladie justifié par un certificat médical d'incapacité,

la période de congé annuel ainsi remplacée est ajoutée à la période de congé annuel si l'employé en fait la demande et que le Conseil y consent ou bien elle est rétablie pour être utilisée plus tard.

31.4 Dispositions relatives au report des congés

31.4.1 (Voir l'appendice C)

31.5 Liquidation de congés annuels

31.5.1 À la demande de l'employé et à la discrétion du Conseil, les crédits de congé annuel acquis mais non-utilisés au-delà de cent douze virgule cinq (112,5) heures, lorsque les Barèmes de rémunération 2 (surveillants) et 1, 2, 4, 5 et 6 (non-surveillants) s'appliquent, ou cent vingt (120) heures lorsque les Barèmes de rémunération 3 (surveillants) et 3 (non-surveillants) s'appliquent, peuvent être payés au taux journalier de l'employé calculé selon la classification de l'employé.

31.6 Rappel au travail ou annulation d'une période de congé annuel

31.6.1 Lorsqu'au cours d'une période de congé annuel, un employé est rappelé au travail, il doit être remboursé pour les frais raisonnables qu'il aura encourus tel que normalement reconnu par le Conseil:

31.6.1.1 pour se rendre à son lieu de travail, et

31.6.1.2 pour retourner à l'endroit d'où on l'a rappelé s'il continue son congé annuel dès qu'il a terminé le travail pour lequel on l'a rappelé, sur présentation de comptes du genre de ceux que le Conseil exige habituellement.

31.6.2 L'employé ne doit pas être considéré comme étant en congé annuel pendant toute période qui, aux termes de la clause 31.6 lui donne droit à un remboursement des frais raisonnables qu'il a encourus.

31.6.3 Lorsque le Conseil annule ou modifie la période de congé annuel qu'il avait précédemment approuvée par écrit, le Conseil rembourse à l'employé la partie non remboursable de ses contrats de vacances et de ses réservations à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation de tout document que peut exiger le Conseil. L'employé doit faire tous les efforts raisonnables voulus pour atténuer les pertes subies et fournira la preuve d'une telle action, lorsque ce sera disponible, au Conseil.

31.7 Congé alloué à la cessation d'emploi

31.7.1 Sauf tel que prévu au sous-article 31.7.3, quand l'emploi d'un employé cesse pour quelque raison que ce soit, l'employé ou sa succession devra recevoir comme équivalent de congé annuel non utilisés, un montant en argent égal au produit obtenu en multipliant le nombre de crédits de congé annuel non utilisés par le taux quotidien de traitement applicable à l'employé immédiatement avant la cessation de son emploi.

31.7.2 À la demande de l'employé, le Conseil accordera à l'employé les crédits de congé annuel non utilisés de celui-ci avant la cessation de l'emploi, si

l'employé peut ainsi, aux fins de la rémunération de fin d'emploi, compléter la première année d'emploi continu dans le cas d'une mise à pied et la dixième (10e) année d'emploi continu dans le cas d'une démission.

31.7.3 Un employé qui abandonne son poste a droit à recevoir les paiements dont il est question au sous-article 31.7.1 ci-dessus s'il en fait la demande par écrit dans les six (6) mois suivant la date à laquelle le Conseil déclare que son emploi a pris fin.

31.7.4 Nonobstant le paragraphe 31.7.1, l'employé qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé aux annexes I, IV, et V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

31.8 Paiement anticipé

31.8.1 Le Conseil convient de verser des acomptes sur la rémunération nette estimative applicable à la période de congé annuel demandée à la condition qu'il ait reçu de la part de l'employé un préavis de six (6) semaines compté à partir du dernier jour de paye précédant le départ en congé. A la condition que l'employé ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, cet acompte est versé avant le départ en congé et correspond au droit à rémunération net estimatif pour les deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines qui suivent la date de la dernière paye normale.

31.8.2 Tout paiement versé en trop sur cette avance sera débité immédiatement des prochains émoluments auxquels l'employé aura droit et la somme versée en trop sera remboursée dans sa totalité avant toute nouvelle rétribution.

31.9 Service Continu ou discontinu

31.9.1 Aux fins de cet article seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, conformément à la définition dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, qu'elle soit continue ou discontinue, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l'employé reçoit ou a reçu une indemnité de départ d'un congé de retraite ou d'une gratification en espèces en tenant lieu en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise à pied.

31.9.2 Protection des droits acquis

Nonobstant 31.9.1 ci-dessus, l'employé qui fait partie de l'unité de négociation à la date de signature de la convention collective, conservera jusqu'à la cessation de son emploi et aux fins du « service » et de l'établissement de ses droits à des congés annuels, les périodes de service antérieur précédemment admissibles à l'établissement de l'emploi continu jusqu'à la cessation de son emploi.

**

31.9.3 Service antérieur dans les Forces canadiennes

Aux fins du paragraphe 31.1 seulement, toute période de service antérieur d'au moins six mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1^{er} avril 2012 et à l'avenir, et une fois qu'une preuve vérifiable de cette période de service a été fournie d'une manière jugée acceptable par le Conseil.

31.10 Droit au congé annuel spécial

- (a) L'employé à qui les Barèmes de rémunération 2 (surveillants) et 1, 2, 4, 5 et 6 (non-surveillants) s'applique aura droit à un crédit unique de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel spécial payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant le deuxième (2^e) anniversaire de service tel que défini à la clause 31.9.
- (b) L'employé à qui les Barèmes de rémunération 3 (surveillants) et 3 (non-surveillants) s'applique aura droit à un crédit unique de quarante (40) heures de congé annuel spécial payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant le deuxième (2^e) anniversaire de service tel que défini à la clause 31.9.

**

- (c) Les crédits de congé annuel prévus aux paragraphes 31.10 (a) et (b) sont exclus de l'application des paragraphes 31.4 et 31.5 sur le report et/ou la liquidation des congés annuels.

ARTICLE 32 - JOURS DÉSIGNÉS FÉRIÉS

32.1 Sous réserve du sous-article 32.2, les jours suivants sont désignés jours fériés payés pour les employés:

- (a) le Jour de l'an,
- (b) le Vendredi saint,
- (c) le lundi de Pâques,
- (d) le jour fixé par proclamation du Gouverneur en Conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du Souverain,
- (e) la fête du Canada,
- (f) la fête du Travail,
- (g) le jour fixé par proclamation du Gouverneur en Conseil comme jour général d'action de grâces,

- (h) le jour du Souvenir,
- (i) le jour de Noël,
- (j) le lendemain de Noël,
- (k) un jour chaque année qui, de l'avis du Conseil, est reconnu comme fête provinciale ou municipale dans la région où l'employé travaille ou bien, dans une région où, de l'avis du Conseil, aucun jour n'est ainsi reconnu comme fête provinciale ou municipale, le premier lundi d'août, et
- (l) un jour chaque année lorsqu'il est proclamé par une loi du Parlement comme étant un jour désigné férié national.

32.2 L'employé qui est en absence non payée tant son jour de travail complet précédant un jour désigné férié que son jour de travail complet suivant immédiatement ce jour désigné férié, n'a pas droit à rémunération pour le jour férié.

32.3 Jour férié coïncidant avec un jour de repos

32.3.1 Lorsqu'un jour désigné férié à l'exception du lendemain de Noël, aux termes du sous-article 32.1 coïncide avec le jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier jour de travail normal de l'employé qui suit son jour de repos. Le congé du lendemain de Noël devra être observé le premier jour normal de travail prévu immédiatement après le jour de Noël tel qu'il est défini comme congé désigné.

32.3.2 Quand un jour désigné férié est reporté pour l'employé à un autre jour, en raison du sous-article 32.3.1;

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

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

32.4 Rémunération pour travail accompli un jour désigné férié

32.4.1 Lorsque le Conseil demande à un employé de travailler un jour désigné férié, celui-ci recevra, en plus de traitement qui lui aurait été versé s'il n'avait pas travaillé un jour désigné férié,

32.4.1.1 une rémunération correspondant à une fois et demie le taux simple de sa rémunération pour toutes les heures de travail jusqu'à un maximum d'une journée régulière de travail; et

- 32.4.1.2 une rémunération correspondant à deux fois le taux simple de sa rémunération pour toutes les heures de travail faites en plus de sa journée régulière de travail.
- 32.4.2 Sur demande, et avec l'approbation du Conseil, on accordera à l'employé un jour de congé payé à une date ultérieure pour remplacer le jour désigné férié et une rémunération au taux d'une fois et demie, ou au taux double selon le cas, pour toutes les heures de travail, conformément aux dispositions du sous-alinéa 32.4.1.
 - 32.4.2.1 Le jour de congé payé à une date ultérieure acquis en vertu du sous-alinéa 32.4.2 remplace le salaire que l'employé aurait reçu s'il n'avait pas travaillé le jour désigné férié.
 - 32.4.2.2 Le Conseil accordera les congés acquis en vertu des dispositions du sous-alinéa 32.4.2 à un moment mutuellement acceptable à l'employé et au Conseil.
 - 32.4.2.3 Si les jours de congé compensateur ne peuvent pas tous être épuisés à la fin de septembre de chaque année ouvrable, ils sont rémunérés au taux de rémunération journalier de l'employé.
- 32.4.3 Le travail effectué par un employé durant un jour désigné férié ne sera pas interprété comme étant des heures supplémentaires.
- 32.4.4 Lorsqu'un jour désigné férié tombe durant une période de congé payé d'un employé, le jour férié ne sera pas compté comme un jour de congé.
- 32.4.5 Un employé devra être rémunéré pour le travail effectué durant un jour désigné férié seulement lorsqu'un agent autorisé du Conseil lui ait demandé à l'avance de travailler un jour désigné férié; il incombera au Conseil de déterminer le travail à accomplir et le moment où le travail sera accompli.
- 32.4.6 Si un employé est tenu par le Conseil de se présenter au travail et se présente effectivement au travail un jour désigné férié payé, il touchera la plus élevée des rémunérations suivantes:
 - 32.4.6.1 une rémunération calculée au taux de rémunération applicable pour les heures supplémentaires pour travail accompli un jour désigné férié,
 - ou
 - 32.4.6.2 une rémunération équivalente à trois (3) heures de traitement au taux de traitement applicable pour les heures supplémentaires pour chaque fois que l'employé se présente, jusqu'à un maximum de huit (8) heures de rémunération au taux simple de sa rémunération, dans une période de huit (8) heures.

32.5 Indemnité de repas

32.5.1 Un employé qui est requis de travailler et qui en fait travaille pendant onze (11) heures consécutives ou plus un jour désigné férié recevra pour un (1) repas la somme de dix dollars cinquante (10,50\$).

**

32.5.2 Pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures de travail continu un jour désigné férié, l'employé recevra, outre l'indemnité de repas prévue à la clause 32.5.1, le montant de dix dollars cinquante (10,50 \$) pour un autre repas.

32.5.3 Les montants indiqués aux sous-clauses 32.5.1 et 32.5.2 du présent sous-article ne seront pas payés lorsque les repas sont fournis gratuitement par le Conseil.

32.5.4 Une période de temps raisonnable payée, déterminée par le Conseil, sera allouée à l'employé de sorte qu'il puisse prendre une pause-repas soit au lieu de travail soit dans un endroit à proximité.

32.5.5 La présente sous-clause ne s'applique pas à l'employé qui est en voyage et qui peut réclamer un remboursement de ses dépenses au titre du logement et/ou de repas.

ARTICLE 33 - OBLIGATIONS RELIGIEUSES

33.1 Le Conseil fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.

33.2 Les employés peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensateur, un congé non payé pour d'autres motifs ou un échange de poste (dans le cas d'un travailleur posté) pour remplir leurs obligations religieuses.

33.3 Nonobstant le paragraphe 33.2 à la demande de l'employé et à la discrétion du Conseil, du temps libre payé peut être accordé à l'employé afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordées, l'employé devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par le Conseil. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner aucune dépense additionnelle pour le Conseil.

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

ARTICLE 34 - CONGÉ DE MALADIE

34.1 Acquisition

- 34.1.1 L'employé acquiert des jours de congé de maladie de la manière ci-dessous,
- 34.1.1.1 neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil pendant lequel il a été payé au moins soixante-quinze (75) heures lorsque les Barèmes de rémunération 2 (surveillants) et 1, 2, 4, 5 et 6 (non-surveillants) s'appliquent;
 - 34.1.1.2 dix (10) heures pour chaque mois civil pendant lequel il a été payé au moins quatre-vingt (80) heures lorsque les Barèmes de rémunération 3 (surveillants) et 3 (non-surveillants) s'appliquent.

et ces crédits de congé de maladie peuvent être accumulés d'année en année.

- 34.1.2 L'employé qui travaille par poste acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison de :
- 34.1.2.1 une virgule deux cinq (1,25) heures pour chaque mois civil pendant lequel il a été payé au moins soixante-quinze (75) heures lorsque les Barèmes de rémunération 2 (surveillants) et 1, 2, 4, 5 et 6 (non-surveillants) s'appliquent;
 - 34.1.2.2 une virgule trois trois trois (1,333) heures pour chaque mois civil pendant lequel il a été payé au moins quatre-vingt (80) heures lorsque les Barèmes de rémunération 3 (surveillants) et 3 (non-surveillants) s'appliquent.

De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont accessibles seulement si l'employé a déjà utilisé cent douze virgule cinq (112,5) heures ou cent vingt (120) heures de crédits de congé de maladie durant l'exercice en cours selon l'horaire normal de travail de l'employé.

34.2 Octroi d'un congé de maladie

- 34.2.1 L'employé est admissible à un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable de remplir ses fonctions en raison de maladie ou de blessure pourvu
- 34.2.1.1 qu'il prouve son état au Conseil de la manière et au moment fixé par celui-ci,
 - et
 - 34.2.1.2 qu'il ait à son crédit la période de congé de maladie nécessaire.
- 34.2.2 Sauf indication contraire du Conseil, une déclaration signée par l'employé indiquant qu'il se trouvait dans l'incapacité de remplir ses fonctions à cause

de maladie ou de blessure, est considérée, au moment de sa remise au Conseil, aussitôt que possible, comme répondant aux conditions de l'alinéa 34.2.1.1.

34.2.3 L'employé n'a pas droit à un congé de maladie payé pendant une période d'absence sans traitement ou pendant une période de suspension.

34.3 Avance en jours de congé de maladie

34.3.1 Lorsqu'un employé n'a pas acquis suffisamment de jours de congé de maladie pour obtenir un congé de maladie payé, selon les dispositions du sous-article 34.2, il peut, à la discrétion du Conseil obtenir un congé de maladie payé

34.3.1.1 d'une durée ne dépassant pas cent quatre vingt sept virgule cinq (187,5) heures, lorsque les Barèmes de rémunération 2 (surveillants) et 1, 2, 4, 5 et 6 (non-surveillants) s'appliquent, ou deux cents (200) heures, lorsque les Barèmes de rémunération 3 (surveillants) et 3 (non-surveillants) s'appliquent, s'il est dans l'attente d'une décision sur une demande de congé pour accident du travail, ou

34.3.1.2 de durées ne dépassant pas cent douze virgule cinq (112,5) heures, lorsque les Barèmes de rémunération 2 (surveillants) et 1, 2, 4, 5 et 6 (non-surveillants) s'appliquent, ou cent vingt (120) heures, lorsque les Barèmes de rémunération 3 (surveillants) et 3 (non-surveillants) s'appliquent, s'il n'a pas présenté de demande de congé pour accident du travail, à condition que le déficit total des congés de maladie de l'employé ne dépasse cent douze virgule cinq (112,5) / cent vingt (120) heures,

sous réserve que ce congé anticipé sera déduit des crédits de congé de maladie acquis par la suite, ou si cette déduction ne peut être faite par suite de la démission de l'employé, tout paiement en trop de salaire sera récupéré par le Conseil par d'autres moyens.

34.3.2 Quand un employé obtient un congé de maladie payé et qu'il obtient par la suite, pour la même période, un congé pour accident du travail, il est considéré, en ce qui concerne le relevé des crédits de congé de maladie de l'employé comme n'ayant pas utilisé de congé de maladie payé.

34.3.3 L'employé qui tombe malade pendant une période de congé compensateur, et dont l'état est attesté par un certificat médical, se voit accorder un congé de maladie payé, en conformité des dispositions du sous-article 34.2, et les crédits de congé compensateur sont rétablis dans la limite du congé de maladie accordé.

**

- 34.3.4 Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé qui est mis en disponibilité par le Conseil ou dont la nomination pour une durée déterminée prend fin, lui seront rendus s'il est réengagé au Conseil à l'intérieur d'une période d'un (1) an suivant la date de fin d'emploi.

ARTICLE 35 - AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

35.1 Généralités

- 35.1.1 En ce qui concerne toute demande de congé en vertu du présent article, l'employé, quand le Conseil l'exige, doit fournir une justification satisfaisante des circonstances motivant une telle demande, en la forme et au moment que peut déterminer le Conseil.
- 35.1.2 Toute période de congés non payés pour des raisons autres que maladie de plus de trois (3) mois accordée aux termes de cet article, sera déduite du calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel pour l'employé en question.
- 35.1.3 Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire à moins d'indication contraire dans cette convention.

35.2 Congé de deuil

- 35.2.1 Pour les besoins de cet article, la « famille immédiate » comprend le père, la mère (ou un père ou une mère adoptif ou nourricier), un frère, une soeur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), un enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait), un enfant adoptif, un pupille de l'employé, le grand-parent, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère. Tout autre parent résident en permanence dans la maison de l'employé ou avec qui l'employé réside de façon permanente, devrait aussi être considéré « famille immédiate ».

**

- 35.2.2 Lorsqu'un membre de la famille immédiate décède, l'employé est admissible à une période de congé de décès de sept (7) jours civils consécutifs qui doivent comprendre le jour des funérailles ou de la célébration commémorant le défunt. Au cours de cette période, lui sont payés les jours qui ne sont pas des jours normaux de repos dudit employé. En outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.
- 35.2.3 L'employé a droit à une durée maximale d'une journée (1) de congé de décès payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur.
- 35.2.4 Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui

auraient rendu l'employé admissible à un congé de deuil payé aux termes des paragraphes 35.2.2 ou 35.2.3 du présent sous-article, l'employé bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur sont reconstitués dans la limite de tout congé de deuil payé accordé parallèlement.

- 35.2.5 Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande de congé dans un cas de décès se fondent sur des circonstances individuelles. À la demande d'un employé, le Conseil peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long et/ou de manière différente que celui dont il est question aux alinéas 35.2.2 et 35.2.3.

35.3 Congé aux fins d'examens

- 35.3.1 Un congé payé, aux fins d'examens, sera accordé à un employé pour qu'il puisse se présenter à un examen d'une école secondaire accréditée, d'un institut de technologie, ou d'une université pourvu que le cours suivi par l'employé puisse être raisonnablement considéré par le Conseil comme de nature à augmenter son utilité pour le Conseil et ne soit pas un examen d'un sujet complètement étranger à son travail.

35.4 Congé pour service judiciaire

- 35.4.1 Un congé payé est accordé à tout employé, autre qu'un employé en congé non payé ou sous le coup d'une suspension qui est tenu
- 35.4.1.1 d'être disponible en vue de la sélection des membres d'un jury; ou
 - 35.4.1.2 de faire partie d'un jury; ou
 - 35.4.1.3 par voie de citation ou d'assignation, d'assister en qualité de témoin à quelque procédure qui ait lieu
 - (a) dans une cour de justice ou sous l'autorité d'une telle cour ou devant un jury d'accusation au Canada;
 - (b) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner au Canada;
 - (c) devant le Sénat ou la Chambre des Communes du Canada ou un comité du Sénat ou de la Chambre des Communes autrement que dans l'accomplissement des fonctions de son poste;
 - (d) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou tout comité de ces institutions autorisées par la loi canadienne à obliger un témoin à se présenter devant lui; ou

- (e) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisées par la loi canadienne à faire une enquête et à sommer des témoins de comparaître devant eux.

35.5 Congé d'accident du travail

35.5.1 Un congé payé d'accident du travail d'une durée que le Conseil juge raisonnable est accordé à un employé quand une Commission provinciale des accidents du travail établit que l'employé ne peut exercer ses fonctions du fait

35.5.1.1 de blessures subies accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et qu'il n'a pas occasionnées par une conduite délibérée,

35.5.1.2 d'une maladie résultant de la nature de son emploi, ou

35.5.1.3 d'une surexposition à la radioactivité ou à d'autres risques liés à son emploi,

si l'employé convient de verser au Receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il reçoit en règlement de toute demande de règlement faite relativement à cette blessure, maladie ou exposition pour pertes de salaire subies, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé ou son agent a payé la prime.

35.5.2 Lorsque l'absence, résultant de l'accident du travail, est moindre que la période d'attente applicable de la Commission provinciale des accidents du travail, un employé peut se voir accorder un congé d'accident du travail durant la période d'attente applicable pourvu que l'employé satisfasse le Conseil qu'il ne pouvait exercer ses fonctions.

35.6 Congé de sélection du personnel

35.6.1 Lorsqu'un employé prend part à une sélection de personnel pour un poste dans la Fonction publique tel que défini dans la *Loi sur la gestion des finances publiques*, le Conseil lui accordera un congé payé pour la période pendant laquelle sa présence est requise aux fins de la sélection de personnel et pour telle autre période que le Conseil estime raisonnable pour que l'employé puisse se rendre à l'endroit où sa présence est requise et en revenir.

35.7 Congé de maternité non payé

(A)

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

- a) Nonobstant 35.7(A)(1) :
 - (i) si le nouveau-né de l'employée est hospitalisé au cours de la période définie à 35.7(A)(1);

et
 - (ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis, sur demande et avec le consentement de l'employeur, retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation du nouveau-né;

la période de congé de maternité non payé définie à 35.7(A)(1) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée est retournée au travail, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.

- b) La prolongation décrite à 35.7(A)(1)a) prendra fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- (2) Le Conseil peut, à sa discrétion, exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
 - (3) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - a) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - b) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant au congé de maladie payé. Aux fins de la présente clause, les termes maladie ou blessure, définis à l'article ayant trait au congé de maladie, comprennent les incapacités d'ordre médical liées à la grossesse.
- (B) L'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser le Conseil, par écrit, de son intention de prendre des congés payés ou non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
 - (C) Le congé accordé en vertu de la présente clause est compté dans le calcul de la durée de « l'emploi continu » ou du « service », comme applicable, aux fins du calcul de l'indemnité de départ et aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

35.8 Indemnité de maternité

(A) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit à 35.8(B), pourvu qu'elle :

- (1) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé de maternité non payé,
- (2) fournisse au Conseil la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi (AE)* ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) à l'égard d'un emploi assurable auprès du Conseil,

et

- (3) signe avec le Conseil une entente par laquelle elle s'engage :
 - a) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin, à moins que le Conseil ne consente à ce que cette date soit modifiée;
 - b) suivant son retour au travail tel que décrit en a) ci-haut, à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
 - c) à rembourser au Conseil le montant total de l'indemnité de maternité reçue si elle ne retourne pas au travail comme convenu en a) ci-haut avec un employeur décrit aux annexes I, IV et V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées en b) ci-haut s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique*;
 - d) à rembourser au Conseil le montant déterminé par la formule suivante si elle retourne au travail mais ne travaille pas le nombre total des heures stipulées en b) ci-haut avec un employeur décrit aux annexes I, IV et V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées en b) ci-haut s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

(indemnité reçue) X (nombre d'heures non travaillées après son retour au travail)

[nombre total des heures à travailler précisé en b)].

Toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé par un employeur des annexes I, IV et V de *la Loi sur la gestion des finances publiques* dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées en b) ci-haut.

- (4) Pour les besoins de 35.8(A)(3) b), c) et d), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais constituent une interruption de la période précisée en 35.8(A)(3)b), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites en 35.8(A)(3)c) et d).

B) Les indemnités de maternité versées en vertu du RPSC comprennent ce qui suit :

- (1)
 - a) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de maternité de l'AE, quatre-vingt-treize pourcent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, pour chaque semaine du délai de carence, moins les autres sommes gagnées pendant cette période;
 - et
 - b) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité conformément à la *Loi sur l'AE ou du RQAP*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de l'AE auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pourcent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins les autres sommes gagnées pendant cette période.
- (2) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question à 35.8(B)(1)a) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'AE ou du RQAP.
- (3) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue en 35.8(B)(1) et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'AE* ou la *Loi d'assurance parentale au Québec*.
- (4) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question en 35.8(B)(1) est :

- a) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - b) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à temps plein et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné en 35.8(B)(4)a) par la fraction obtenue en divisant le salaire normal de l'employée par le salaire normal qu'elle aurait reçu si elle avait travaillé à temps plein pendant cette période.
- (5)
- a) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné en 35.8(B)(4) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
 - b) Nonobstant 35.8(B)(5)a) et sous réserve de 35.8(B)(4)b), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- (6) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité est rajustée en conséquence.
- (7) Les indemnités de maternité versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

35.9 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

(A) L'employée qui :

- (1) ne répond pas au critère d'admissibilité précisé en 35.8(A)(2) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'AE ou du RQAP;

et

- (2) qui répond à tous les autres critères d'admissibilité en 35.8(A) sauf en 35.8(A)(2) et 35.8(A)(4);

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné en 35.9(A)(1) la différence entre quatre-vingt-treize pourcent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents d'État*.

- (B) L'employée reçoit une indemnité en vertu de 35.9 et aux termes de 35.8 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité en vertu de la *Loi sur l'AE* ou du RQAP si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'AE ou du RQAP pour les motifs en 35.9(A)(1).

35.10 Réaffectation ou congé lié à la maternité

- (a) L'employé enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit l'accouchement, demander au Conseil de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.
- (b) La demande dont il est question à l'alinéa 35.10 (a) doit être accompagnée d'un certificat médical ou être suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour l'éliminer. Selon les circonstances particulières de la demande, le Conseil peut obtenir un avis médical indépendant.
- (c) L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que le Conseil étudie sa demande présentée conformément à l'alinéa (a); toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer d'autres tâches jusqu'à ce que le Conseil :
- (i) modifie ses tâches ou la réaffecte,
 - ou
 - (ii) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- (d) Le Conseil, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- (e) Lorsque le Conseil conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, le Conseil en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé se termine au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.
- (f) Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines au Conseil de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

35.11 Congé parental non payé

- (A) (1) L'employé qui devient parent à la suite de la naissance d'un enfant (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) ou de l'adoption d'un enfant conformément aux lois provinciales, se voit accorder, sur demande, un congé parental non payé pour une période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines commençant à la date de naissance de l'enfant ou à la date d'acceptation de la garde de l'enfant en vue de son adoption, ou après cette date.
- (2) Nonobstant (A)(1) ci-haut, à la demande de l'employé et à la discrétion du Conseil, le congé mentionné en (A)(1) ci-haut, peut-être pris en deux (2) périodes.
- (B) Nonobstant (A) :
- (1) si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
- ou
- (2) si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,
- la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- (C) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe le Conseil au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- (D) Le Conseil peut :
- (1) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
- (2) accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
- (3) demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- (E) Le congé parental non payé pris par un couple à l'emploi de la fonction publique ne doit pas dépasser un total de trente-cinq (35) semaines ou trente-sept (37) semaines lorsque l'employé est assujéti au délai de carence mentionné en 35.12(C)(1), pour les deux individus ensemble. Aux fins du présent alinéa, «fonction publique» signifie tout

élément de la fonction publique du Canada précisé aux annexes I, IV et V de *la Loi sur la gestion des finances publiques*.

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

35.12 Indemnité parentale

- (A) L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit en (C) à (I), pourvu qu'il :

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

(2) fournisse au Conseil la preuve qu'il a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption en vertu de la *Loi sur l'AE* ou du RQAP à l'égard d'un emploi assurable auprès du Conseil,

et

(3) signe avec le Conseil une entente par laquelle l'employé s'engage :

a) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que le Conseil consente à ce que cette date soit modifiée;

b) suivant son retour au travail tel que décrit en a) ci-haut, à travailler une période égale à la période pendant laquelle l'employé a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée en 35.8(A)(3)b), le cas échéant;

c) à rembourser au Conseil le montant total de l'indemnité parentale reçue s'il ne retourne pas au travail comme convenu en a) ci-haut avec un employeur décrit aux annexes I, IV et V de *la Loi sur la gestion des finances publiques*, à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées en b) ci-haut s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique*;

d) à rembourser au Conseil le montant déterminé par la formule suivante s'il retourne au travail mais ne travaille pas le nombre total des heures stipulées en b) ci-haut avec un employeur décrit aux annexes I, IV et V de *la Loi sur la gestion des finances publiques*, à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées en b) ci-haut s'est terminée prématurément en raison d'un

manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique*:

(indemnité X (nombre d'heures non travaillées
reçue) après son retour au travail
[nombre total des heures à travailler
précisé en b]).

Toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé par un employeur décrit aux annexes I, IV et V de *la Loi sur la gestion des finances publiques* dans les quatre-vingt dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées en b) ci-haut.

- (B) Pour les besoins de 35.12 (A)(3)b), c) et d), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé ne sont pas comptées comme du temps de travail mais prolongeront la période précisée en 35.12(A)(3)b), sans mettre en oeuvre les modalités de recouvrement décrites en 35.12(A)(3)c) et d).
- (C) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprend ce qui suit :
- (1) dans le cas de l'employé assujetti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'AE, quatre-vingt-treize pourcent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins les autres sommes d'argent gagnées pendant ladite période;
 - (2) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption conformément à la *Loi sur l'AE* ou du RQAP, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pourcent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins les autres sommes d'argent gagnées pendant cette période;
 - (3) une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du RQAP et qui, par la suite est toujours en congé parental non payé, est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pourcent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- (D) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question en 35.12(C)(1) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'AE ou du RQAP.
- (E) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues en (C), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'AE* ou du RQAP.

- (F) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné en (C) est :
- (1) dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - (2) dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à temps plein et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné en (1) ci-haut par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à temps plein pendant cette période.
- (G) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné en (F) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- (H) Nonobstant en (G) et sous réserve en (F)(2), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il touchait ce jour-là.
- (I) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations sont rajustées en conséquence.
- (J) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.
- (K) Les indemnités de maternité et parentale combinées, versées à un couple à l'emploi dans la fonction publique, ne dépassent pas cinquante-deux (52) semaines.

35.13 Indemnités parentales spéciales pour les employés totalement invalides

- (A) L'employé qui :
- (1) ne répond pas au critère d'admissibilité précisé en 35.12(A)(2) uniquement parce que les indemnités auxquelles il a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de l'AE ou du RQAP;
- et
- (2) répond à tous les autres critères d'admissibilité précisés en 35.12(A), sauf en 35.12(A)(2) et 35.12(A)(3) reçoit, pour chaque semaine où l'employé ne reçoit pas d'indemnités parentales pour le motif indiqué en 35.13(A)(1), la différence entre quatre-vingt-treize pourcent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui

lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- (B) L'employé reçoit des prestations en vertu de 35.13 et de 35.12 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles il aurait eu droit à des indemnités parentales, de paternité ou d'adoption en vertu de la *Loi sur l'AE* ou du RQAP si l'employé n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'AE ou du RQAP pour les motifs indiqués en 35.13(A)(1) ci-haut.

35.14 Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge pré-scolaire.

35.14.1 Un congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire de l'employé (y compris les enfants du conjoint de fait), est accordé en conformité des conditions suivantes:

35.14.1.1 l'employé doit donner avis au Conseil, par écrit, quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;

35.14.1.2 le congé accordé en vertu du présent sous-article aura une durée minimale de six (6) semaines.

35.14.1.3 la durée totale du congé accordé à l'employé en vertu du présent sous-article ne doit pas être supérieure à cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la Fonction publique;

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

35.14.1.5 le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

35.14.2 À la discrétion du Conseil, un employé qui a commencé son congé non payé en vertu de la présente clause, peut modifier la date de son retour au travail.

35.15 Congé non payé pour besoins personnels

35.15.1 Un congé non payé pour besoins personnels est accordé selon les modalités suivantes:

35.15.1.1 Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois sera accordé à un employé pour des besoins personnels.

- 35.15.1.2 Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an sera accordé à un employé pour des besoins personnels.
- 35.15.1.3 Un employé peut bénéficier d'un congé non payé pour des besoins personnels en vertu de 35.15.1.1 et 35.15.1.2 du présent sous-article une seule fois chacun au cours de sa période totale d'emploi dans la Fonction publique. Un congé non payé accordé en vertu du présent sous-article ne sera pas combiné avec un congé de maternité ou parental sans le consentement du Conseil.
- 35.15.1.4 Le congé accordé en vertu de la présente clause pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de l'emploi continu aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du service aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins d'augmentation d'échelon de salaire.

35.16 Congé non payé pour accompagner l'époux ou le conjoint de fait

- 35.16.1 À la demande de l'employé, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé dont l'époux ou le conjoint de fait est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé dont l'époux ou le conjoint de fait est déménagé temporairement.
- 35.16.2 Sauf lorsque la durée du congé est de moins de trois (3) mois, le congé non payé accordé en vertu du présent sous-article est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » ou du « service » comme applicable, aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Le temps consacré à ce congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

35.17 Congé payé pour obligations familiales

- 35.17.1 Aux fins de l'application du présent sous-article, la famille s'entend de l'époux, (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers). Tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence devrait aussi être considéré « famille ».
- 35.17.2 Le Conseil accordera un congé payé dans les circonstances suivantes:
 - 35.17.2.1 L'employé qui demande un congé en vertu de la présente disposition doit faire un effort raisonnable pour fixer les rendez-vous de manière à réduire au minimum ou éviter les absences du travail, l'employé doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

Toutefois lorsque des arrangements alternatifs ne sont pas possibles, un congé payé est accordé pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption.

35.17.2.2 un congé payé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé et pour permettre à l'employé de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée.

35.17.2.3 un congé payé pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé.

35.17.3 Le nombre total de d'heures de congé payé qui peuvent être accordés en vertu des sous-clauses 35.17.2.1, 35.17.2.2, et 35.17.2.3 ne doit pas dépasser, au cours d'un exercice financier, trente-sept virgule cinq (37,5) heures lorsque les Barèmes de rémunération 2 (surveillants) et 1, 2, 4, 5 et 6 (non-surveillants) s'appliquent, ou quarante (40) heures lorsque les Barèmes de rémunération 3 (surveillants) et 3 (non-surveillants) s'appliquent.

**

35.17.4 Sept virgule cinq (7,5) heures sur les trente-sept virgule cinq (37,5) heures stipulées à la clause 35.17.3 ci-haut peuvent être utilisées :

35.17.4.1 pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;

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

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

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

35.18.1 Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé d'obtenir un congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent.

35.18.2 Un congé non payé peut être accordé à un employé pour veiller personnellement aux soins à long terme de son père ou de sa mère, y compris le père et la mère par remariage, les parents nourriciers, la belle-mère ou le beau-père pourvu que les conditions suivantes soient respectées:

35.18.2.1 l'employé en informe le Conseil par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le

début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;

35.18.2.2 tout congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois semaines;

35.18.2.3 la durée totale des congés accordés à l'employé en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;

35.18.2.4 le congé accordé pour une période d'un an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.

35.18.3 Un employé qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas des coûts supplémentaires pour l'Employeur.

35.19 Supprimé

35.20 Congé de bénévolat

35.20.1 Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par le Conseil et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période de congé payé de sept virgule cinq (7,5) heures, lorsque les Barèmes de rémunération 2 (surveillants) et 1, 2, 4, 5 et 6 (non-surveillants) s'appliquent, ou une seule période de huit (8) heures, lorsque les Barèmes de rémunération 3 (surveillants) et 3 (non-surveillants) s'appliquent, pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du Conseil national de recherches Canada;

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

35.21 Congé personnel

35.21.1 Sous réserve des nécessités du service déterminées par le Conseil et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période de congé payé de sept virgule cinq (7,5) heures, lorsque les Barèmes de rémunération 2 (surveillants) et 1, 2, 4, 5 et 6 (non-surveillants) s'appliquent, ou une seule période de huit (8) heures, lorsque les Barèmes de rémunération 3 (surveillants) et 3 (non-surveillants) s'appliquent, pour des raisons de nature personnelle.

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

35.22 Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes

- 35.22.1 Une période raisonnable de temps libre payé d'au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures, pour les employées dont la semaine de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, ou d'au plus quatre (4) heures, pour les employées dont la semaine de travail est de quarante (40) heures, pour chaque rendez-vous sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.
- 35.22.2 Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congé de maladie.

35.23 Autres congés payés

- 35.23.1 Ce sous-article couvre, mais n'est pas limité à, ce qui suit:
- 35.23.1.1 à sa discrétion, le Conseil peut accorder un congé payé pour des fins autres que celles qui sont indiquées dans la présente convention, y compris l'instruction militaire, des cours de protection civile, une situation d'urgence touchant la localité ou le lieu de travail;
- 35.23.1.2 chaque employé qui est électeur dans des élections municipales au Canada, sera excusé de son service régulier pour pouvoir aller voter le jour de l'élection et pour une durée lui permettant de disposer de trois (3) heures consécutives précédant immédiatement la fermeture des bureaux de vote. Dans des circonstances exceptionnelles où l'employé a besoin de plus de temps pour couvrir la distance qui le sépare de son bureau de vote, un supplément raisonnable de temps pourra lui être accordé;
- 35.23.1.3 en ce qui concerne les élections fédérales ou provinciales, les heures accordées à l'employé qui est électeur pour qu'il remplisse son devoir d'électeur seront suffisantes pour lui permettre de disposer du nombre d'heures consécutives nécessaires pour voter immédiatement avant la fermeture des bureaux de vote ainsi que l'indique la *Loi électorale du Canada* et la loi pertinente sur les élections provinciales.

35.24 Congés payés et non payés pour d'autres motifs

- 35.24.1 Le Conseil peut, à sa discrétion, accorder un congé payé ou non payé pour des fins autres que celles qui sont indiquées dans la présente convention.

35.25 Congé non payé pour servir en tant que Président syndical

- 35.25.1 Le Conseil accordera un congé non payé à un employé élu pour servir en tant que Président de l'Association. Lorsque le poste d'attache de l'employé doit être comblé, le Conseil s'engage à le combler pour une période déterminée de trois (3) ans. Si l'employé n'est plus Président soit pendant soit à la réalisation de son mandat initial de trois (3) ans, il retournera à son poste d'attache.
- 35.25.2 L'employé doit donner au Conseil un avis de deux (2) mois de son intention de retour au travail.
- 35.25.3 Advenant que le poste d'attache de l'employé soit aboli en raison d'un réaménagement des effectifs, l'employé sera assujéti à la politique de réaménagement des effectifs à son retour.
- 35.25.4 La période de congé non payé sera déduite du calcul de la durée de « l'emploi continu » ou de « service » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

ARTICLE 36 - HEURES DE TRAVAIL

- 36.1 Le Conseil établira les heures normales de travail de tous les employés de façon à répondre aux exigences du fonctionnement.

36.2 Travail de jour normal

- 36.2.1 Sauf selon ce qu'il est prescrit dans la clause 36.3, l'employé accomplira ses fonctions et responsabilités normalement prévues quotidiennement entre 7h et 18h, heure locale, et hebdomadairement du lundi au vendredi inclusivement, le samedi et le dimanche étant des jours de repos, conformément aux dispositions suivantes:

- 36.2.1.1 les employés visés par les Barèmes de rémunération 3 (surveillants) et 3 (non-surveillants) devront travailler cinq (5) journées de huit (8) heures (une semaine de quarante (40) heures), à l'exclusion de la pause prévue pour le midi;

- 36.2.1.2 les employés visés par les Barèmes de rémunération 2 (surveillants) et 1, 2, 4, 5 et 6 (non-surveillants) devront travailler cinq (5) journées de sept virgule cinq (7,5) heures (une semaine de trente-sept virgule cinq (37,5) heures), à l'exclusion de la pause prévue pour le midi.

36.3 Travail de poste

- 36.3.1 Par dérogation aux provisions de la clause 36.2, où l'on fixe les heures de travail des employés visés par le Barème 3 des barèmes de rémunération, des employés surveillants ou non-surveillants, travaillant à une installation

fonctionnant en permanence, soit selon un système de roulement des postes, soit sur une base irrégulière par postes à des fins de relève (d'entretien), on verra à ce que les employés:

- 36.3.1.1 travaillent cent soixante (160) heures, c'est-à-dire vingt (20) jours en fonction et huit (8) jours de repos au cours d'un cycle de travail donné comptant vingt-huit (28) jours civils consécutifs et contigus et,
 - 36.3.1.2 suivent le calendrier de roulement continu des postes, effectuant un poste de douze (12) heures par jour, ou
 - 36.3.1.3 suivent le calendrier de postes irréguliers à des fins de relève (d'entretien) effectuant un poste de huit (8) heures par jour, à l'exclusion de la pause prévue au milieu du poste.
 - 36.3.1.4 les parties en cause reconnaissent qu'à cause des nécessités du service il deviendra nécessaire, de temps à autre, pour des périodes de diverses durées, de changer les heures de travail d'un employé alternativement avec les provisions de 36.3.1.2 et celles de 36.3.1.3 et avec les provisions de 36.3.1.3 et celles de 36.3.1.2.
- 36.3.2 Nonobstant le sous-article 36.2, l'employé visé par le Barème 2 des barèmes de rémunération des employés surveillants ou non-surveillants, accomplira ses fonctions et responsabilités normalement prévues quotidiennement entre 6h et 24h, heure locale, et hebdomadairement du lundi au vendredi inclusivement, le samedi et le dimanche étant des jours de repos.
- 36.3.3 Lorsque le poste prévu à l'horaire d'un employé ne commence ni ne finit le même jour, ce poste est réputé avoir été intégralement effectué :
- (a) le jour où il a commencé, lorsque la moitié (1/2) ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là.
- ou
- (b) le jour où il finit, lorsque plus de la moitié (1/2) des heures effectuées tombent ce jour-là.
- 36.3.4 En conséquence, le premier (1^{er}) jour de repos est réputé commencer immédiatement après l'heure de minuit du jour civil durant lequel l'employé a effectué ou est censé avoir effectué son dernier poste d'horaire; le deuxième (2^e) jour de repos commence immédiatement après l'heure de minuit du jour qui suit le premier (1^{er}) jour de repos de l'employé ou immédiatement après l'heure de minuit d'un jour férié payé situé entre ces deux (2) jours, si les jours de repos se trouvent ainsi séparés.
- 36.3.5 Le Conseil fait tout son possible pour accorder à l'employé au moins deux (2) jours de repos consécutifs en même temps. Ces deux (2) jours de repos

consécutifs peuvent être séparés par un jour férié payé et les jours de repos consécutifs peuvent survenir dans des semaines civiles distinctes.

36.3.6 Le Conseil fait tout son possible :

(a) de ne pas déterminer le commencement d'un poste dans les huit (8) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé,

et

(b) d'éviter toute variation excessive des heures de travail.

36.4 Attribution des postes

36.4.1 Les horaires de travail qui sont établis pour répondre aux nécessités du service normales seront affichés par le Conseil au moins quinze (15) jours civils avant la date de début du nouvel horaire. Le Conseil établit, si cela est pratique, des horaires qui demeureront en vigueur pour des périodes d'au moins vingt-huit (28) jours civils;

36.4.2 Lorsqu'un employé qui travaille à des postes alternatifs est tenu de changer son poste d'horaire sans avoir reçu un préavis de cinq (5) jours civils avant le début du poste modifié, il est rémunéré pour le premier (1^{er}) poste modifié à tarif et demi (1 1/2). Les autres postes effectués par suite de la modification et les postes effectués après le retour au programme original, sont rémunérés au taux des heures normales.

36.4.3 Nonobstant le sous-article 36.4.2, un employé visés par le Barème de rémunération 3 qui travaille à des postes irréguliers de remplacement (entretien), est tenu de travailler un poste de douze heures sans un préavis de quarante-huit (48) heures avant le moment du changement, l'employé sera rémunéré à temps et demi (1 1/2) pour le premier poste changé où il travaillera. Pour les postes subséquents où il travaillera après le retour au programme original, il sera rémunéré au taux normal.

36.4.4 Inscription officielle d'échange de postes

36.4.4.1 Moyennant préavis d'au moins cinq (5) jours et l'approbation du Conseil, les employés peuvent échanger leurs postes de travail s'il n'en résulte pas une augmentation des coûts pour le Conseil. En vertu de ce sous-article, les échanges de poste sont officiellement inscrits au calendrier de travail. Les employés qui sont impliqués dans un échange de poste doivent donc en assumer la responsabilité.

36.4.5 Échange de poste à bref avis

36.4.5.1 Moyennant un préavis d'au moins huit (8) heures et l'approbation du Conseil, les employés peuvent échanger leurs postes. L'employé qui prend l'initiative de l'échange sera tenu responsable

si l'une ou l'autre des parties à l'échange néglige de se présenter au travail pour les postes en question. Il est bien entendu qu'un échange de poste initié par un ou plusieurs employés n'entraînera pas une augmentation des coûts pour le Conseil et qu'on ne peut exiger de ce dernier un dédommagement.

- 36.5 Les heures normales de travail d'un employé ne seront pas interprétées comme lui garantissant un minimum ou un maximum d'heures de travail.
- 36.6 Les dispositions actuelles par lesquelles le Conseil établit les heures normales de travail de façon à répondre aux nécessités du service continueront de s'appliquer pour la durée de la présente convention. Le Conseil convient qu'avant de modifier un horaire normal de travail la modification sera discutée avec l'Association.
- 36.7 L'employé doit enregistrer sa présence de la façon indiquée par le Conseil.

36.8 Horaire variable

- 36.8.1 Nonobstant les dispositions de la clause 36.2, l'employé, visé par les Barèmes de rémunération 2 (surveillants) et 1, 2, 4, 5, et 6 (non-surveillants), peut, s'il en fait la demande et sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par le Conseil, répartir sa semaine de travail autrement que sur une période de cinq (5) jours à condition que, au cours d'une période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours civils, l'employé travaille en moyenne trente-sept virgule cinq heures (37,5) par semaine. Une telle demande ne peut être refusée sans motif valable. Alors que c'est l'employé qui soumet la demande, un horaire variable ne doit cependant pas être vu comme un droit et requière l'approbation de la direction. Un horaire variable doit être rentable et satisfaire les nécessités du service. On obtient les meilleurs résultats lorsqu'un horaire variable assure un équilibre entre les nécessités du service et le sens d'intérêt des employés.
- 36.8.2 Au cours de chaque période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours, l'employé doit bénéficier de jours de repos les jours qui ne figurent pas à son horaire de travail normal.
- 36.8.3 Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en oeuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer au Conseil le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.
- 36.8.4 Les heures de travail d'une journée quelconque figurant à l'horaire variable précisé au paragraphe 36.8.6 peuvent être supérieures ou inférieures à sept virgule cinq (7,5) heures; les heures du début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'Employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.

36.8.5 L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire variable.

36.8.6 La durée maximale d'un horaire variable est de six (6) mois.

36.8.7 Lorsque un horaire variable change ou prend fin, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

36.8.8 Champs d'application particulier de la présente convention.

36.8.8.1 Pour plus de certitude, les dispositions suivantes de la présente convention sont appliquées comme suit:

a) **Interprétation et définition**

«taux quotidien de traitement» - ne s'applique pas

b) **Heures supplémentaires**

Des heures supplémentaires sont payées à tarif et trois quarts (1 3/4) pour tout travail exécuté par l'employé en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos.

c) **Jours Désignés Fériés**

i) Un jour désigné férié payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures.

ii) L'employé qui travaille un jour férié payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), au tarif et demi (1½) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles qu'il ou elle effectue.

d) **Déplacements**

La rémunération des heures supplémentaires dont il est question à l'article 43 ne s'applique qu'aux heures qui dépassent le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail journalier de l'employé au cours d'une journée de travail.

e) **Rémunération d'intérim**

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'article 45 est convertie en heures.

f) **Heures normales de travail**

Heures normales de travail signifie les heures de travail journalier dans un horaire variable tel que déterminé par le Conseil.

ARTICLE 37 - PÉRIODES DE REPOS

- 37.1 Un employé aura droit à deux (2) périodes de repos payées de quinze (15) minutes chacune à ou près du milieu de la matinée et de l'après-midi de toute journée de travail complète ou encore à ou près du milieu de la première et seconde moitié de chaque poste. Sauf dans le cas des employés qui travaillent par roulement à des opérations continues, les employés pourront s'absenter de leur endroit de travail durant de telles périodes de repos.

ARTICLE 38 - TEMPS POUR SE LAVER

- 38.1 Un employé dont les fonctions normales sont telles que de l'avis du Conseil, il existe un besoin véritable de se laver avant la fin de sa période normale de travail sera autorisé à employer une période de temps minimale de dix (10) et n'excédant pas vingt (20) minutes chaque jour.

ARTICLE 39 - PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

- 39.1 Si la moitié ou plus des heures de travail effectuées au cours d'un poste d'un employé se situent entre 16 h et 8 h, l'employé touche une prime de poste de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour chaque heure œuvrée entre 16 h et 8 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.
- 39.2 L'employé touche une prime de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour chaque heure œuvrée un samedi et/ou un dimanche au taux horaire simple.

ARTICLE 40 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 40.1 Dans le présent article, heures supplémentaires désigne le travail autorisé effectué par l'employé en sus de ses heures de travail normales.
- 40.2 Aucune rémunération pour les heures supplémentaires ne sera payée à l'employé qui participe à des séances de formation, des cours, des conférences ou des séminaires, à moins qu'une rémunération pour heures supplémentaires a été autorisé à l'avance de la séance de formation, du cours, de la conférence ou du séminaire.
- 40.3 Quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par le Conseil, l'employé a droit à la rémunération des heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire qu'il accomplit.

- 40.4 Afin d'éviter le cumul des heures supplémentaires, on ne fait pas de dédoublement de paiement des heures supplémentaires pour les mêmes heures travaillées.
- 40.5 Un employé dont l'emploi se termine du fait qu'il abandonne son poste a droit à recevoir le paiement des heures supplémentaires qu'il a œuvrées mais pour lesquelles il n'a pas été dédommagé, s'il le demande par écrit dans les six (6) mois suivant la date à laquelle le Conseil déclare que son emploi a pris fin.
- 40.6 Un employé dont l'emploi au Conseil est terminé pour toute raison à part de celle prévue au sous-article 39.5, a droit à une rémunération pour les heures supplémentaires œuvrées pour lesquelles il n'a pas encore été payé.
- 40.7 En cas de décès d'un employé, les crédits d'heures supplémentaires acquis mais non liquidés par des congés compensateurs ou d'un paiement avant le décès de l'employé seront payés à sa succession.

Attribution du travail supplémentaire

- 40.8 Sous réserve des nécessités du service, le Conseil s'efforce autant que possible :
- 40.8.1 D'offrir le travail supplémentaire de façon équitable entre les employés qualifiés qui sont facilement disponibles,
et
- 40.8.2 Donner aux employés qui sont tenus de faire des heures supplémentaires un préavis suffisant.
- 40.9 Sauf en cas d'urgence, il ne sera demandé à aucun employé de travailler plus de seize (16) heures consécutives et contiguës. Un intervalle d'un minimum de huit (8) heures doit s'écouler avant que l'on demande à l'employé de reprendre ses fonctions après avoir travaillé pendant seize (16) heures consécutives et contiguës.
- 40.10 L'Association peut consulter le Conseil lorsqu'il est allégué que les employés doivent travailler une quantité exagérée d'heures supplémentaires.

Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail

- 40.11 Sauf s'il est visé par le sous-article 40.14 et assujetti au sous-article 40.3, un employé qui est requis par le Conseil de travailler des heures supplémentaires un jour de travail régulier recevra une rémunération pour ces heures supplémentaires au taux d'une fois et demie (1½) pour chaque heure supplémentaire œuvrée en plus de sa journée normale de travail, et au temps double (2) pour chaque heure supplémentaire œuvrée après le double du nombre d'heures journalières normales de travail.
- 40.12 Si un employé est informé, avant le commencement de sa pause-repas ou avant la fin de la première moitié de sa journée de travail, selon celle qui se présente la première, qu'il devra faire des heures supplémentaires ce jour-là et se présente effectivement au travail à un moment qui n'est pas contigu à sa période de travail, il sera payé pour les heures effectivement œuvrées, ou il recevra une rémunération d'au moins deux (2) heures au taux simple, si cette dernière est plus élevée.

40.13 Si un employé est informé, après la première moitié de sa journée de travail ou après le commencement de sa pause-repas, selon celle qui se présente la première, qu'il devra faire des heures supplémentaires ce jour-là et se présente effectivement au travail à un moment qui n'est pas contigu à sa période de travail, il sera payé pour les heures effectivement œuvrées, ou il recevra une rémunération d'au moins trois (3) heures au taux simple, si cette dernière est plus élevée.

Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos

40.14 Sous réserve du paragraphe 40.3

40.14.1 L'employé tenu de travailler son premier jour de repos est rémunéré au taux de temps et demi (1 ½) pour chaque heure supplémentaire œuvrée jusqu'au maximum de ses heures normales quotidiennes de travail et taux double (2) pour chacune des heures supplémentaires suivantes œuvrées par lui;

40.14.2 L'employé tenu de travailler durant un deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent, a droit à une rémunération calculée à tarif double (2), à condition que les jours de repos fassent partie d'une suite non interrompue de jours consécutifs et contigus et sans exiger que l'employé ait travaillé au cours de son premier jour de repos.

40.14.3 Nonobstant la clause 40.14.2, lorsque à la demande de l'employé et avec le consentement du Conseil, le travail devant être accompli lors d'un premier jour de repos est reporté à son deuxième jour de repos ou à un jour subséquent de repos, les heures supplémentaires seront payées conformément à la sous-clause 40.14.1

40.15 Si un employé est tenu par le Conseil de se présenter au travail et se présente effectivement au travail un jour de repos, il touchera la plus élevée des rémunérations suivantes :

40.15.1 une rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable,

ou

40.15.2 une rémunération équivalente à trois (3) heures de traitement au taux de traitement applicable pour les heures supplémentaires pour chaque fois que l'employé se présente, jusqu'à un maximum de huit (8) heures de rémunération au taux simple de sa rémunération, dans une période de huit (8) heures.

Rémunération monétaire ou sous forme de congé compensateur payé

**

40.16 Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en congé payé équivalent sauf dans le cas où, à la demande de l'employé et avec approbation du

Conseil, ces heures supplémentaires peuvent être compensées sous forme de rémunération monétaire.

40.17 Nonobstant la clause 40.16, un employé qui en fait la demande se verra accorder la permission d'accumuler un maximum d'heures de congé compensateur pour les heures supplémentaires ainsi que la rémunération liée au rappel au travail, équivalent à un maximum de cinquante-deux virgule cinq (52,5) heures pour les employés travaillant selon un horaire de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, ou cinquante-six (56) heures pour les employés travaillant selon un horaire de quarante (40) heures par semaine à tout moment donné. Ce maximum des crédits de congé compensateur comprend toute combinaison d'heures supplémentaires et/ou rappel au travail.

**

40.18 Le Conseil s'efforce de verser la rémunération des heures supplémentaires dans les quatre (4) semaines qui suivent la date à laquelle l'employé soumet une demande de paiement.

40.19 Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé et au Conseil.

**

40.20 Les crédits de congé compensateur acquis au cours d'une année financière mais non liquidés au 30 septembre suivant la fin de l'année financière, seront payés à l'employé et calculé sur la base d'une (1) heure payée au taux simple pour chaque heure de congé compensatoire ainsi liquidée au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé.

40.21 L'employé doit épuiser les congés compensateurs avant de prendre les congés annuels qu'il a acquis ou qu'il acquerra au cours de l'année financière.

40.22 Allocation pour repas

L'employé qui travaille trois (3) heures supplémentaires ou davantage immédiatement avant ou après ses heures normales de travail sera remboursé pour les dépenses subies pour la consommation d'un repas au taux de dix dollars cinquante (10,50 \$) sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.

40.23 Lorsque l'employé fait des heures supplémentaires sans interruption pendant quatre (4) heures ou plus après la période prévue en 40.22 ci-dessus, il reçoit le remboursement d'une somme de dix dollars cinquante (10,50 \$) pour un repas additionnel, sauf si des repas gratuits sont prévus.

40.24 L'employé qui est requis de travailler et qui en fait travaille pendant onze (11) heures consécutives ou plus un jour de repos recevra pour un (1) repas la somme de dix dollars cinquante (10,50 \$) sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.

40.25 Une période rémunérée d'une durée raisonnable, que le Conseil doit déterminer, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre un repas, soit à son lieu de travail, soit dans un lieu adjacent.

40.26 Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.

Frais de transport

40.27 Lorsqu'un employé est tenu de se présenter au travail dans les conditions décrites dans les sous-articles 40.12 ou 40.13 et qu'il doit utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, les dépenses raisonnables subies lui seront remboursées, de la manière suivante:

40.27.1 une indemnité de kilométrage au taux normalement payée à l'employé lorsque le Conseil l'autorise à utiliser sa voiture, lorsque l'employé se déplace au moyen de sa propre voiture,

ou

40.27.2 un remboursement des dépenses personnelles qu'il a encourues pour tout autre moyen de transport commercial.

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

ARTICLE 41 - INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

41.1 Lorsqu'un employé est rappelé par le Conseil pour faire des heures supplémentaires non ordonnées à l'horaire à l'avance, l'employé a droit à la plus élevée des rémunérations suivantes:

41.1.1 une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable,

ou

41.1.2 une rémunération équivalente à trois (3) heures de traitement au taux de traitement applicable pour les heures supplémentaires pour chaque fois que l'employé se présente, jusqu'à un maximum de huit (8) heures de rémunération au taux simple de sa rémunération, dans une période de huit (8) heures.

pourvu que la période de temps oeuvrée ne soit pas contiguë aux heures normales de travail prévues.

41.2 L'indemnité de rappel au travail ne doit pas être considérée comme étant une forme différente ou complémentaire de la rémunération pour heures supplémentaires ou de la rémunération pour le travail exécuté un jour désigné férié, mais devra être comprise de façon à obtenir le minimum de rémunération à payer.

**

- 41.3 Le rappel au travail donne droit à une rémunération en payé congé équivalent sauf dans le cas où, sur la demande de l'employé et avec approbation du Conseil, le rappel au travail peut être compensé sous forme de rémunération monétaire.
- 41.4 Nonobstant la clause 41.3, un employé qui en fait la demande se verra accorder la permission d'accumuler un maximum d'heures de congé compensateur pour les heures supplémentaires ainsi que la rémunération liée au rappel au travail, équivalent à un maximum de cinquante-deux virgule cinq (52,5) heures pour les employés travaillant selon un horaire de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, ou cinquante-six (56) heures pour les employés travaillant selon un horaire de quarante (40) heures par semaine à tout moment donné. Ce maximum de crédits de congé compensateur comprend toute combinaison d'heures supplémentaires et/ou rappel au travail.
- 41.5 Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé et au Conseil.
- 41.6 Les crédits de congés acquis qui ne sont pas pris à la fin de septembre de chaque année, seront liquidés au moyen d'un chèque calculé sur la base d'une heure payée au taux simple pour chaque heure de congé compensateur acquis ainsi liquidé, sauf sur demande, un employé aura la permission de reporter au début d'octobre de cette même année, des congés compensateurs acquis d'une durée allant de sept virgule cinq (7,5) heures à trente-sept virgule cinq (37,5) heures ou quarante (40) heures au plus, dépendant des heures de travail hebdomadaires de l'employé.
- 41.7 L'employé doit épuiser les congés compensateurs avant de prendre les congés annuels qu'il a acquis ou qu'il acquerra au cours de l'année financière.
- 41.8 Lorsque l'employé est rappelé au travail pour des heures supplémentaires dans les conditions décrites dans la clause 41.1 et qu'il doit utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, les dépenses raisonnables subies lui seront remboursées, de la manière suivante:
- 41.8.1 s'il voyage dans sa propre automobile, il récupère les frais de kilométrage au taux normalement payé à l'employé lorsqu'il est autorisé par l'employeur à utiliser son automobile,
- ou
- 41.8.2 un remboursement des dépenses personnelles qu'il a subies pour tout autre moyen de transport commercial.
- 41.9 Le temps que l'employé met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas tenu pour un temps de travail.

ARTICLE 42 - INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ

- 42.1 Lorsque le Conseil exige d'un employé qu'il soit disponible durant les heures hors service, l'employé est rémunéré au taux d'une demi-heure (1/2) pour chaque période

complète ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle l'employé a été désigné comme étant en fonction de disponibilité.

- 42.2 Tout employé désigné pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être rejoint au cours de cette période à un numéro de téléphone connu et doit pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible s'il est appelé à le faire.
- 42.3 Aucun paiement d'indemnité de disponibilité ne sera versé si l'employé est incapable de se présenter au travail lorsqu'il est tenu de le faire.
- 42.4 Tout employé en disponibilité qui est appelé et qui rentre au travail, outre qu'il touche l'indemnité de disponibilité, est payé selon la plus élevée des deux sommes suivantes:
- 42.4.1 le taux des heures supplémentaires ou taux de prime qui s'applique au travail effectué un jour férié désigné pour la durée effective du travail réalisé,
- ou
- 42.4.2 une rémunération équivalente à trois (3) heures de traitement au taux de traitement applicable pour les heures supplémentaires pour chaque fois que l'employé se présente, jusqu'à un maximum de huit (8) heures de rémunération au taux simple de sa rémunération, dans une période de huit (8) heures.
- 42.5 Lorsqu'un employé en disponibilité se présente au travail dans les conditions décrites à la clause 42.4 et qu'il doit utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il sera remboursé pour les dépenses raisonnables subies, de la manière suivante:
- 42.5.1 une indemnité de kilométrage au taux normalement payé à l'employé lorsque le Conseil l'autorise à utiliser sa voiture, lorsque l'employé se déplace au moyen de sa propre voiture
- ou
- 42.5.2 un remboursement des dépenses personnelles subies pour tout autre moyen de transport commercial.
- 42.6 Le temps que l'employé met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas tenu pour du temps de travail.

ARTICLE 43 - DÉPLACEMENTS

- 43.1 Lorsque le Conseil demande à un employé de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation telle que définie par le Conseil, son moyen de déplacement sera déterminé par le Conseil et l'employé recevra une rémunération calculée de la façon suivante:

- 43.1.1 Lorsque l'employé se déplace au cours d'un jour normal de travail mais que l'employé ne travaille pas, l'employé recevra le salaire auquel il a droit normalement pour cette journée.
- 43.1.2 Lorsque l'employé se déplace au cours d'un jour normal de travail et qu'il travaille, l'employé recevra:
 - 43.1.2.1 la rémunération à laquelle l'employé a droit normalement pour cette journée c'est-à-dire pour une période combinée de déplacement et de travail ne dépassant pas huit (8) heures ou sept virgule cinq (7,5) heures, selon le cas, et
 - 43.1.2.2 le tarif d'heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement pris en plus d'une période de travail et de déplacement de huit (8) heures ou de sept virgule cinq (7,5) heures selon le cas, à condition que le paiement maximal pour ce temps supplémentaire de déplacement ne dépasse pas douze (12) heures de rémunération au taux simple au cours d'une journée quelconque.
- 43.1.3 Lorsque l'employé effectue un déplacement au cours de son jour de repos ou de son jour désigné férié payé, l'employé est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de voyage effectuées, jusqu'à un maximum de douze (12) heures de rémunération au taux simple.
- 43.2 La clause 43.1 ne s'applique pas à l'employé qui se déplace au moyen d'un mode quelconque de déplacement lequel à la demande du Conseil, il doit effectuer du travail. Dans ce cas, l'employé recevra la rémunération la plus élevée des deux possibilités suivantes:
 - 43.2.1 au cours d'une journée normale de travail, son salaire normal pour la journée,
ou
 - 43.2.2 le salaire auquel l'employé aurait droit pour ses heures de travail conformément aux articles ayant trait aux jours fériés désignés, aux heures de travail et aux heures supplémentaires de la présente convention.
- 43.3 Lorsqu'un employé doit effectuer un déplacement au cours de ses jours de repos ou d'un jour désigné férié pour assister à un cours, à une conférence ou un colloque à la demande d'un agent autorisé du Conseil, les dispositions de la clause 43.1 s'appliqueront.
- 43.4 Lorsqu'un agent autorisé du Conseil permet sans l'exiger qu'un employé assiste à un cours, à une conférence ou un colloque, les dispositions de la clause 43.1 ne s'appliqueront pas, et l'employé ne recevra aucune rémunération pour les heures de voyage effectuées en dehors de ses heures normales de travail.

ARTICLE 44 - INDEMNITÉ DE DÉPART

****À compter du 4 juin 2014, les alinéas 44.8 et 44.9 seront supprimés de la convention collective**

Généralités

**

44.1 Les indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle l'employé a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi telle qu'une indemnité de départ, un congé de retraite, un congé de réadaptation professionnelle ou une gratification en espèces de la fonction publique, d'une société d'État, les Forces armées canadiennes ou la Gendarmerie royale du Canada.

**

44.2 En aucun cas, les indemnités de départ prévues dans cet article ne doivent être cumulées. Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 44.15 à 44.18 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi. Ce paiement doit aussi être inclus dans les calculs de réaménagements des effectifs (RÉ) en ce qui concerne l'indemnité de mise en disponibilité maximum qu'un employé excédentaire peut recevoir, dans le cadre de la politique sur le RÉ du Conseil.

**

44.3 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les clauses ci-dessous est le taux de rémunération hebdomadaire auquel a droit l'employé conformément à son poste d'attache à la date de cessation d'emploi.

Licenciement (mise en disponibilité)

44.4 Si le Conseil vient à décider qu'il faut mettre en disponibilité un ou plusieurs employés, les parties conviennent qu'elles se consulteront avant la mise en application des procédures de mise en disponibilité.

44.5 L'employé qui compte un (1) an ou plus d'emploi continu a droit à une indemnité de départ en cas de mise en disponibilité, aussitôt que possible après la mise en disponibilité.

**

44.6 Sous réserve du paragraphe 44.1, dans le cas de la première mise en disponibilité de l'employé, l'indemnité de départ est de deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu, ou trois (3) semaines de rémunération s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, et d'une (1) semaine de rémunération pour chacune des années suivantes d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).

**

- 44.7 Sous réserve du paragraphe 44.1, dans le cas d'une mise en disponibilité qui n'est pas la première pour l'employé, le montant de l'indemnité de départ est une (1) semaine de rémunération par année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365) moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ au terme du sous-article 44.6 ci-dessus.

Démission

**

- 44.8 Sous réserve des paragraphes 44.1 à 44.9, l'employé qui compte dix (10) ans ou plus d'emploi continu a droit, en cas de démission de son poste au Conseil, à une indemnité de départ égale à la moitié de sa rémunération hebdomadaire au moment de la date effective de sa démission, multipliée par le nombre d'années complètes de service continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines.

Retraite

- 44.9 Sous réserve du paragraphe 44.1, à la cessation d'emploi :

(a) l'employé qui a droit à une pension à jouissance immédiate selon la *Loi sur la pension de la Fonction publique*, où quand l'employé a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la Fonction publique*,

ou

(b) l'employé à temps partiel, qui travaille douze (12) heures ou plus par semaine mais moins de trente (30) heures par semaine, et qui, si l'employé était souscripteur selon la *Loi sur la pension de la Fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate, ou aurait droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate si l'employé était souscripteur selon la *Loi sur la pension de la Fonction publique*,

recevra une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

Décès

- 44.10 Sous réserve du paragraphe 44.1, au décès de l'employé et sans tenir compte des autres indemnités payables, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

Renvoi pour incapacité ou incompétence

- 44.11 Sous réserve du paragraphe 44.1, un employé qui est renvoyé pour cause d'incapacité a droit, à la cessation de son emploi, à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant pas toutefois dépasser vingt-huit (28) semaines.
- 44.12 Sous réserve du paragraphe 44.1, l'employé qui a accumulé plus de dix (10) années de service continu et qui est renvoyé pour cause d'incompétence aura droit à une (1) semaine de rémunération par année d'emploi continu jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

Renvoi en cours de période de stage

- 44.13 Sous réserve du paragraphe 44.1, l'employé qui a été nommé membre permanent du personnel du CNRC, et qui a complété plus d'une (1) année d'emploi continu, et dont l'emploi cesse en raison de son renvoi en cours de période de stage, a droit à une rémunération d'une (1) semaine pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-sept (27) semaines.

**

Nomination à un poste pour un autre employeur de la fonction publique

- 44.14. L'employé qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe I, IV et V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 44.8 (avant le 4 juin 2014) ou des paragraphes 44.15 à 44.18 (à compter du 4 juin 2014).

**

44.15 Fin de l'indemnité de départ

- a) Sous réserve des paragraphes 44.1 et 44.2 précédents, les employés nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 4 juin 2014 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.
- b) Sous réserve des paragraphes 44.1 et 44.2 précédents, les employés nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 4 juin 2014 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

**

Modalités de paiement

44.16 Options

La somme à laquelle a droit un employé doit être payée de l'une des façons suivantes, à la discrétion de l'employé :

- a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé au 4 juin 2014, ou
- b) un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein du Conseil au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé à la date de cessation d'emploi au sein du Conseil, ou
- c) une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 44.17 (c).

**

44.17 Choix de l'option

- a) L'Employeur informe l'employé du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.
- b) L'employé informe l'Employeur de l'option des modalités de paiement qu'il choisit dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- c) L'employé qui choisit l'option décrite à l'alinéa 44.16 c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 44.16 a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 44.16 b).
- d) L'employé qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 44.17 b) sera réputé avoir choisi l'option 44.16 b).

**

44.18 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé est nommé dans un poste de l'unité de négociation OP à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation OP lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 44.8 et 44.9 sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a) Sous réserve des paragraphes 44.1 et 44.2 précédents, à la date où un employé nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 4 juin 2014, l'employé a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé le jour précédant la nomination.
- b) Sous réserve des paragraphes 44.1 et 44.2 précédents, à la date où un employé nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 4 juin 2014, l'employé a droit à une indemnité de départ payable en vertu de l'alinéa 44.16 (b) à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération,

calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé le jour précédant la nomination.

- c) L'employé qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 44.16. Cependant, l'employé doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

ARTICLE 45 - RÉMUNÉRATION D'INTÉRIM

- 45.1 Lorsque l'employé est tenu par le Conseil d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il exécute ces fonctions pendant au moins un jour de travail complet ou un poste complet, il touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions, comme s'il avait été nommé à ce niveau supérieur.

ARTICLE 46 - GESTION DE LA RÉMUNÉRATION

46.1 Droit à rémunération

- 46.1.1 chaque employé a droit, pour les services qu'il rend, à un traitement selon l'un des taux indiqués au Barèmes 1 à 3 (surveillant) et 1 à 6 (non-surveillant) pour le niveau de classification auquel l'employé a été nommé par le Conseil;
- 46.1.2 les taux de rémunération des Barèmes 1 à 3 (surveillant) et 1 à 6 (non-surveillant) doivent être appliqués tel qu'indiqué dans les présentes.

46.2 Traitements lors de la première nomination

- 46.2.1 Le traitement d'un employé au moment de sa première nomination ne sera pas inférieur au minimum, ni supérieur au maximum de l'échelle des traitements applicable au niveau de classification du groupe auquel l'employé est nommé par le Conseil.
- 46.2.2 Un employé qui a été nommé au-dessus du taux minimum pendant une période d'augmentation de traitement à effet rétroactif et qui est avisé par écrit au moment de sa lettre de nomination qu'une augmentation négociée à effet rétroactif ne s'appliquerait pas à lui doit, à partir de la date de sa nomination, voir son traitement initial porté au taux le plus proche de son niveau de classification dans la nouvelle échelle des traitements, mais ce taux ne doit pas être inférieur à celui auquel l'employé a été recruté. Les changements d'échelon de l'employé, survenus pendant la période d'augmentation à effet rétroactif, doivent également être recalculés sur la base exposée dans ce paragraphe.

46.3 Traitement après une promotion

- 46.3.1 Lorsqu'un employé visé par le Barème 1 des barèmes de salaires surveillant est promu à un niveau supérieur de classification dans le même sous-groupe, l'employé recevra le traitement correspondant au niveau supérieur du sous-groupe auquel il est nommé par le Conseil.
- 46.3.2 Cette clause ne s'applique à un employé nommé à un poste d'apprenti visé par le Barème 1 des taux de rémunération des employés non-surveillants.
 - 46.3.2.1 Lorsqu'un employé visé par les Barèmes 2 à 3 (employés surveillants) ou 1 à 6 (employés non-surveillants) est nommé par le Conseil à un niveau de classification plus élevé, l'employé doit être rémunéré au taux se rapprochant le plus de son nouveau niveau de classification qui constitue une augmentation de salaire non inférieure à l'augmentation minimum dans le niveau de classification plus élevé auquel l'employé a été nommé par le Conseil. Si un tel taux n'existe pas, l'employé doit être rémunéré au taux maximal de sa nouvelle échelle.
- 46.3.3 Lorsqu'un employé qui reçoit une rémunération d'intérim est promu au poste pour lequel l'employé reçoit la rémunération d'intérim, l'employé doit être rémunéré dans ce poste au taux auquel lui était payée la rémunération d'intérim et sa première augmentation dans ce poste doit être effective à la date à laquelle elle aurait été effective si l'employé avait été promu à ce poste à la date à laquelle l'employé a été autorisé le plus récemment à recevoir une rémunération d'intérim.

46.4 Coïncidences de dates effectives

- 46.4.1 Lorsqu'il y a une coïncidence entre la date de nomination par le Conseil à un niveau plus élevé dans le même groupe et soit une date d'augmentation de traitement soit une date de révision générale des salaires soit les deux, le traitement de l'employé sera ajusté, selon le cas, dans l'ordre suivant:
 - 46.4.1.1 ajouter l'augmentation de traitement;
 - 46.4.1.2 effectuer la révision de traitement conformément à la révision générale des salaires;
 - 46.4.1.3 établir le traitement à la nomination au nouveau niveau de classification en accord avec les dispositions de la clause 46.3.1 et 46.3.2.

46.5 Échelons d'augmentation

- 46.5.1 Sous réserve des dispositions des alinéas 46.5.4 et 46.5.5 de cette clause, un employé nommé à l'un des niveaux de classification indiqués aux Barèmes 2 à 3 (employés surveillants) ou 1 à 6 (employés non-surveillants) de cette convention doit bénéficier d'une augmentation de traitement à la fin de

chaque période d'augmentation de traitement jusqu'à ce que l'employé parvienne au traitement maximal dans l'échelle de traitement relative au niveau de classification auquel l'employé est nommé.

- 46.5.2 Pour calculer les périodes de service en rapport avec les augmentations de traitement, un "mois" est un mois civil au cours duquel l'employé reçoit une rémunération pendant au moins dix (10) jours. Les périodes de congé sans traitement dépassant un (1) mois, dans le cas des augmentations semestrielles, et dépassant deux (2) mois dans le cas des augmentations annuelles retarderont le paiement d'une augmentation autorisée du nombre de mois que comprenait le congé sans traitement à moins qu'il en soit autrement stipulé dans la présente convention. Aucune augmentation de traitement d'un employé ne sera autorisée au cours d'une période de congé sans traitement sauf lorsque ce congé a été autorisé par le Conseil à des fins d'instruction ou de service dans les forces armées ou d'élection à une charge municipale à plein temps.
- 46.5.3 Lorsqu'un employé est promu, rétrogradé ou qu'il provient de l'extérieur du Conseil et est nommé à un poste faisant partie de l'unité de négociation spécifiée à l'Article 1 et que la nomination est survenue après la date de signature de la Convention, alors la date d'augmentation de traitement sera le premier jour du mois le plus près de la date d'anniversaire de la nomination de l'employé à son niveau de classification. Cependant, pour les employés faisant partie de niveaux de classification où des augmentations semi-annuelles pourraient être accordées, tel qu'il est démontré dans le barème de rémunération annexé à la présente convention, la première augmentation accordée par le Conseil entrera en vigueur six (6) mois après le premier jour du mois le plus près de la date de nomination de l'employé à son niveau de classification et, par la suite, à tous les six (6) mois.
- 46.5.4 Le Conseil peut refuser une augmentation de traitement à un employé s'il est convaincu que l'employé remplit les devoirs de sa charge de façon insatisfaisante. Lorsque le Conseil décide de refuser une augmentation, le Conseil doit donner avis par écrit de cette décision à l'employé au moins deux (2) semaines et au plus six (6) semaines avant la date à laquelle l'augmentation de salaire aurait normalement dû s'appliquer si elle avait été autorisée.
- 46.5.5 Lorsqu'un employé nommé à l'un des niveaux de classification indiqués aux Barèmes 2 à 3 (surveillant) et 1 à 6 (non-surveillant) de cette convention ne reçoit pas d'augmentation de salaire à la date anniversaire à laquelle cette augmentation aurait pu normalement lui être accordée, le Conseil peut retarder l'augmentation de salaire jusqu'au premier jour de n'importe quel mois qui suit le mois à partir duquel l'augmentation de salaire a été retardée, et pour les augmentations suivantes, à son niveau de classification, l'employé doit retenir la date d'augmentation qui s'appliquait à lui immédiatement avant le refus mentionné à l'alinéa 46.5.4.

46.6 Paiement suivant le décès de l'employé

- 46.6.1 Au décès d'un employé, le Conseil doit payer à la succession de cet employé la rémunération que celui-ci aurait reçue si sa mort n'était pas survenue, pour la période s'étendant de la date de sa mort à la fin du mois au cours duquel sa mort est survenue, à condition que l'employé ait servi pendant un an de façon continue dans la Fonction publique.
- 46.6.2 Si l'employé décédé a perçu précédemment des sommes en trop ou si l'employé a des dettes à l'égard du Conseil, celui-ci peut les déduire de ce paiement.
- 46.7 Tout nouvel employé doit recevoir son premier salaire par l'entremise du dépôt direct aussitôt que possible.
- 46.8 Si un employé présente au Conseil une déclaration assermentée signée indiquant qu'il a perdu ou mutilé par inadvertance son chèque de paie, le Conseil doit prendre les mesures nécessaires avec Travaux publics et services gouvernementaux Canada, pour qu'un nouveau chèque soit émis aussitôt que possible.
- 46.9 Un employé recevra des chèques en supplément de salaire tels que l'indemnité de rappel au travail, le jour désigné férié ou la rémunération des heures supplémentaires, dans la mesure du possible, durant la période de paie suivante celle durant laquelle les suppléments sont acquis.
- 46.10 Les heures supplémentaires payées à l'employé pendant la période couverte par les augmentations rétroactives de traitement (tous les barèmes de cette convention) seront recalculées et l'employé touchera la différence entre la somme versée en fonction de l'ancienne échelle de traitement et la somme versée en fonction de la nouvelle échelle de traitement.
- 46.11 Si, pendant la durée de la présente convention, le Conseil établit et met en œuvre une nouvelle norme de classification concernant les employés couverts par la présente convention, le Conseil et l'Association devront, avant de déterminer les traitements de chaque nouveau niveau de classification imposé par l'application de la norme, négocier de nouveaux traitements le cas échéant et négocier également les règles touchant le traitement des employés au moment de leur assignation aux nouveaux niveaux de classification.

ARTICLE 47 – DROITS D'ATTESTATION PROFESSIONNELLE

- 47.1 Le Conseil rembourse à l'employé les droits d'inscription, de permis ou d'attestation à une organisation, un conseil d'administration ou un organisme gouvernemental lorsque le paiement de ces droits est nécessaire à l'exercice des fonctions de l'employé.
- 47.2 Les cotisations syndicales dont il est fait mention à l'article 7, Cotisation syndicale et/ou prime d'assurance, sont expressément exclues au titre des frais remboursables par le présent article.

ARTICLE 48 – MARCHANDISES DANGEREUSES

- 48.1 Un employé certifié aux termes de la *Loi sur le transport des marchandises dangereuses* à qui est confiée la responsabilité d'emballer et d'étiqueter des marchandises dangereuses pour le transport conformément à la Loi, doit recevoir une indemnité mensuelle de soixante-quinze (75,00\$) dollars pour chaque mois au cours duquel il conserve cette certification.

ARTICLE 49 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 49.01 Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un employé ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, la politique sur le réaménagement des effectifs conclue par les parties, s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.
- 49.02 Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » signifie :
- a) la mise en oeuvre par le Conseil d'équipement ou de matériel d'une nature considérablement différente de ceux utilisés précédemment qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employés.
- ou
- b) un changement d'une importance majeure dans les activités du Conseil directement reliées à la mise en oeuvre de cet équipement ou de ce matériel qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employés.
- 49.03 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. Par conséquent, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités du Conseil. Lorsque des changements technologiques doivent être mis en oeuvre, le Conseil cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employés.
- 49.04 Le Conseil convient de donner à l'Association un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent vingt (120) jours avant l'introduction ou la mise en oeuvre de changements technologiques, sauf en cas d'urgence.
- 49.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 49.04 fournira les renseignements suivants :
- a) la nature et l'ampleur des changements;
 - b) les dates auxquelles le Conseil planifie effectuer les changements;
 - c) le ou les lieux concernés;

49.06 Dès que raisonnablement possible après que le préavis ait été donné conformément au paragraphe 49.04, le Conseil doit consulter l'Association de manière significative au sujet des effets des changements technologiques dont il est question au paragraphe 49.04, sur chaque groupe d'employés. Cette consultation inclura, mais ne sera nécessairement pas limitée aux points suivants :

- a) le nombre approximatif, la classification et le lieu de travail des employés qui risquent d'être touchés par les changements;
- b) l'effet que les changements peuvent avoir sur les conditions d'emploi de ces employés.

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

ARTICLE 50 - OUTILS MÉCANIQUES

50.1 Le Conseil déterminera si ses employés ont besoin d'outils mécaniques dans l'exercice de leurs fonctions au Conseil et il en supportera les frais d'entretien.

ARTICLE 51 - VÉHICULES ET OUTILLAGE

51.1 Le Conseil prendra à sa charge le coût des cartes "d'identité de soudeur" dont ont besoin les soudeurs utilisant des appareils à haute pression dans le cadre des fonctions qu'ils exercent au Conseil.

51.2 Le Conseil et les employés doivent faire tout ce qui s'impose pour veiller à ce que tout l'outillage du Conseil et tous les véhicules fournis par celui-ci, devant être utilisés dans l'exercice des fonctions de l'employé, soient en bon état.

ARTICLE 52 – ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

52.1 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, sa situation familiale, son incapacité mentale ou physique, son adhésion à l'Association ou son activité dans celle-ci, son état matrimonial ou une condamnation pour laquelle l'employé a été gracié.

52.2 Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.

52.3 Si en raison du paragraphe 52.2 l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

- 52.4 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de discrimination. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

ARTICLE 53 - HARCÈLEMENT SEXUEL

- 53.1 L'Association et le Conseil reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et ils conviennent que le harcèlement ne sera pas toléré dans le lieu de travail.
- 53.2 Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- 53.3 Si en raison du paragraphe 53.2 l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.
- 53.4 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement sexuel. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

ARTICLE 54 – INTRODUCTION D'ÉQUIPEMENT D'IMPRIMERIE

- 54.1 Le Conseil convient de donner à l'Association un préavis écrit de quarante-cinq (45) jours de son intention de mettre en service un nouvel équipement d'imprimerie d'un genre qui n'est pas utilisé par le Conseil à la date de signature de la présente convention, et de créer de nouvelles classes, s'il est nécessaire de le faire pour les postes qu'il faut établir pour le fonctionnement dudit matériel. Au cours de cette période de quarante-cinq (45) jours, le Conseil doit rencontrer l'Association afin de négocier les taux de salaire des nouvelles classes.
- 54.2 S'il est impossible d'arriver à un accord dans les soixante (60) jours qui suivent la date du préavis mentionné au paragraphe 54.1, la question doit être soumise à un arbitre agréé par les parties en cause, dont la décision est sans appel, et exécutoire pour les deux parties.
- 54.3 Les honoraires de l'arbitre et ses frais de déplacement sont absorbés à parts égales par le Conseil et l'Association.
- 54.4 Les taux de salaire, une fois fixés, ont un effet rétroactif à compter de la date de mise en service du nouvel outillage.

ARTICLE 55 - POLITIQUE DE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

- 55.1 La Politique sur le réaménagement des effectifs du CNRC doit faire partie de la présente convention collective et devra être révisée et négociée par les signataires à la politique conformément aux modalités décrits dans la politique.

56 à 59 - RÉSERVÉ

**ARTICLE 60 - DURÉE, RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION
ET CLAUSE DE RÉVISION**

**

- 60.1 La durée de la présente convention va de la date de sa signature jusqu'au 30 juillet 2015 inclus et sauf stipulation expressément contraire, les dispositions de cette convention prendront effet à la date de sa signature.
- 60.2 La présente convention peut être modifiée par consentement mutuel entre le Conseil et l'Association à n'importe quel moment au cours de la période de validité de la convention.

**CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA
TAUX DE RÉMUNÉRATION NON-SURVEILLANT**

Les taux annuels de rémunération indiqués ci-contre entreront en vigueur à la date indiquée.

1. En vigueur le 31 juillet 2011 (1,75%)
2. En vigueur le 31 juillet 2012 (1,5%)
3. En vigueur le 31 juillet 2013 (Restructuration)
3. En vigueur le 31 juillet 2013 (2%)
4. En vigueur le 31 juillet 20104 (1,5%)

OUVRIERS DE MÉTIER ET D'ENTRETIEN

MÉCANIQUE

De:	51,504	53,875	56,173	#
1	52,405	54,818	57,156	#
2	53,191	55,640	58,013	#
3	N/A	N/A	N/A	
4	54,255	56,753	59,173	#
5	55,069	57,604	60,061	#

CHAUFFAGE, VENTILATION, CLIMATISATION ET RÉFRIGÉRATION

De:	53,256	55,395	57,528	#
1	54,188	56,364	58,535	#
2	55,001	57,209	59,413	#
3	N/A	N/A	N/A	
4	56,101	58,353	60,601	#
5	56,943	59,228	61,510	#

PLOMBIER/TUYAUTEUR (VAPEUR)

De:	53,084	55,296	57,601	#
1	54,013	56,264	58,609	#
2	54,823	57,108	59,488	#
3	55,097	57,394	59,785	#
4	56,199	58,542	60,981	#
5	57,042	59,420	61,896	#

BÂTIMENT/CHARPENTE

De:	46,406	48,384	50,406 #
1	47,218	49,231	51,288 #
2	47,926	49,969	52,057 #
3	49,220	51,318	53,463 #
4	50,204	52,344	54,532 #
5	50,957	53,129	55,350 #

ÉLECTRICITÉ/ÉLECTRONIQUE

De:	53,256	55,395	57,528 #
1	54,188	56,364	58,535 #
2	55,001	57,209	59,413 #
3	55,771	58,010	60,245 #
4	56,886	59,170	61,450 #
5	57,739	60,058	62,372 #

MÉCANICIEN D'AUTOMOBILES

De:	49,559 *
1	50,426 *
2	51,182 *
3	51,182 *
4	52,206 *
5	52,989 *

Les augmentations annuelles peuvent être approuvées jusqu'à ce niveau.

* Ces taux ne font pas partie de l'échelle des taux mais s'appliquent à des postes bien précis uniquement sur la base du titulaire actuel du poste.

BARÈME 1

Les taux annuels de rémunération indiqués ci-contre entreront en vigueur à la date indiquée.

1. En vigueur le 31 juillet 2011 (1,75%)
2. En vigueur le 31 juillet 2012 (1,5%)
3. En vigueur le 31 juillet 2013 (Restructuration)
3. En vigueur le 31 juillet 2013 (2%)
4. En vigueur le 31 juillet 20104 (1,5%)

ASSISTANT À L'ENTRETIEN 1

De:	35,225	36,542	37,928	39,488	#
1	35,841	37,181	38,592	40,179	#
2	36,379	37,739	39,171	40,782	#
3	37,761	39,173	40,659	42,332	#
4	38,516	39,956	41,472	43,179	#
5	39,094	40,555	42,094	43,827	#

ASSISTANT À L'ENTRETIEN 2

De:	36,632	38,227	39,391	41,039	#
1	37,273	38,896	40,080	41,757	#
2	37,832	39,479	40,681	42,383	#
3	39,270	40,979	42,227	43,994	#
4	40,055	41,799	43,072	44,874	#
5	40,656	42,426	43,718	45,547	#

ASSISTANT À L'ENTRETIEN 3

De:	40,528	42,079	43,359	#
1	41,237	42,815	44,118	#
2	41,856	43,457	44,780	#
3	42,944	44,587	45,944	#
4	43,803	45,479	46,863	#
5	44,460	46,161	47,566	#

Les augmentations annuelles peuvent être approuvées jusqu'à ce niveau.

**CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA
TAUX DE RÉMUNÉRATION NON-SURVEILLANT**

Les taux annuels de rémunération indiqués ci-contre entreront en vigueur à la date indiquée.

1. En vigueur le 31 juillet 2011 (1,75%)
2. En vigueur le 31 juillet 2012 (1,5%)
3. En vigueur le 31 juillet 2013 (Restructuration)
3. En vigueur le 31 juillet 2013 (2%)
4. En vigueur le 31 juillet 20104 (1,5%)

OUVRIERS DE MÉTIER ET D'ENTRETIEN

APPRENTI MÉCANIQUE

De:	33,475	35,174	36,565	40,787	42,436
1	34,061	35,790	37,205	41,501	43,179
2	34,572	36,327	37,763	42,124	43,827
3	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
4	35,263	37,054	38,518	42,966	44,704
5	35,792	37,610	39,096	43,610	45,375

APPRENTI MÉCANIQUE (suite)

De:	44,132	45,765	47,731	49,619	**
1	44,904	46,566	48,566	50,487	**
2	45,578	47,264	49,294	51,244	**
3	N/A	N/A	N/A	N/A	
4	46,490	48,209	50,280	52,269	**
5	47,187	48,932	51,034	53,053	**

APPRENTI ÉLECTRICITÉ/ÉLECTRONIQUE

De:	34,619	36,368	37,836	39,236	40,720
1	35,225	37,004	38,498	39,923	41,433
2	35,753	37,559	39,075	40,522	42,054
3	37,469	39,362	40,951	42,467	44,073
4	38,218	40,149	41,770	43,316	44,954
5	38,791	40,751	42,397	43,966	45,628

APPRENTI ÉLECTRICITÉ/ÉLECTRONIQUE (suite)

De:	42,416	44,034	45,803	47,880	**
1	43,158	44,805	46,605	48,718	**
2	43,805	45,477	47,304	49,449	**
3	45,908	47,660	49,575	51,823	**
4	46,826	48,613	50,567	52,859	**
5	47,528	49,342	51,326	53,652	**

** Les augmentations statutaires semi-annuelles peuvent être approuvées jusqu'à ce niveau.

**CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA
TAUX DE RÉMUNÉRATION NON-SURVEILLANT**

Les taux annuels de rémunération indiqués ci-contre entreront en vigueur à la date indiquée.

1. En vigueur le 31 juillet 2011 (1,75%)
2. En vigueur le 31 juillet 2012 (1,5%)
3. En vigueur le 31 juillet 2013 (2%)
4. En vigueur le 31 juillet 2014 (1,5%)

SERVICES D'IMPRIMERIE

EMPLOYÉ D'ATELIER DE RELIURE

PR-BIN-1

De:	31,697	32,900	34,151	#
1:	32,252	33,476	34,749	#
2:	32,736	33,978	35,270	#
3:	33,391	34,658	35,975	#
4:	33,892	35,178	36,515	#

PR-BIN-2

De:	35,176	36,480	37,856	#
1:	35,792	37,118	38,518	#
2:	36,329	37,675	39,096	#
3:	37,056	38,429	39,878	#
4:	37,612	39,005	40,476	#

PR-BIN-3

De:	45,616	47,319	49,096	#
1:	46,414	48,147	49,955	#
2:	47,110	48,869	50,704	#
3:	48,052	49,846	51,718	#
4:	48,773	50,594	52,494	#

PR-BIN-4

De:	45,616	47,319	49,096	#
1:	46,414	48,147	49,955	#
2:	47,110	48,869	50,704	#
3:	48,052	49,846	51,718	#
4:	48,773	50,594	52,494	#

COMPOSITION

PR-COM-1

De:	35,176	36,480	37,856	#
1:	35,792	37,118	38,518	#
2:	36,329	37,675	39,096	#
3:	37,056	38,429	39,878	#
4:	37,612	39,005	40,476	#

PR-COM-2

De:	40,584	42,087	43,665	#
1:	41,294	42,824	44,429	#
2:	41,913	43,466	45,095	#
3:	42,751	44,335	45,997	#
4:	43,392	45,000	46,687	#

PR-COM-3

De:	45,243	46,971	48,721	#
1:	46,035	47,793	49,574	#
2:	46,726	48,510	50,318	#
3:	47,661	49,480	51,324	#
4:	48,376	50,222	52,094	#

PR-COM-4

De:	45,842	47,545	49,348	#
1:	46,644	48,377	50,212	#
2:	47,344	49,103	50,965	#
3:	48,291	50,085	51,984	#
4:	49,015	50,836	52,764	#

PR-COM-5

De:	48,597	50,399	52,302	#
1:	49,447	51,281	53,217	#
2:	50,189	52,050	54,015	#
3:	51,193	53,091	55,095	#
4:	51,961	53,887	55,921	#

BARÈME 2

Les taux annuels de rémunération indiqués ci-contre entreront en vigueur à la date indiquée.

1. En vigueur le 31 juillet 2011 (1,75%)
2. En vigueur le 31 juillet 2012 (1,5%)
3. En vigueur le 31 juillet 2013 (Restructuration)
3. En vigueur le 31 juillet 2013 (2%)
4. En vigueur le 31 juillet 20104 (1,5%)

PRODUCTION PAR OFFSET

PR OFO 3

De:	42,287	43,889	#
1:	43,027	44,657	#
2:	43,672	45,327	#
3:	N/A	N/A	
4:	44,545	46,234	#
5:	45,213	46,928	#

PR OFO 4

De:	42,588	44,192	#
1:	43,333	44,965	#
2:	43,983	45,639	#
3:	N/A	N/A	
4:	44,863	46,552	#
5:	45,536	47,250	#

PR OFO 5

De:	43,414	45,067	#
1:	44,174	45,856	#
2:	44,837	46,544	#
3:	N/A	N/A	
4:	45,734	47,475	#
5:	46,420	48,187	#

PR OFO 6

De:	44,367	46,019	#
1:	45,143	46,824	#
2:	45,820	47,526	#
3:	N/A	N/A	
4:	46,736	48,477	#
5:	47,437	49,204	#

PR OFO 7

De:	45,042	46,770	#
1:	45,830	47,588	#
2:	46,517	48,302	#
3:	N/A	N/A	
4:	47,447	49,268	#
5:	48,159	50,007	#

PR OFO 8

De:	50,275	52,152	#
1:	51,155	53,065	#
2:	51,922	53,861	#
3:	N/A	N/A	
4:	52,960	54,938	#
5:	53,754	55,762	#

PR OFO 9

De:	55,959	58,137	#
1:	56,938	59,154	#
2:	57,792	60,041	#
3:	N/A	N/A	
4:	58,948	61,242	#
5:	59,832	62,161	#

PR OFO 10

De:	58,361	60,539	#
1:	59,382	61,598	#
2:	60,273	62,522	#
3:	N/A	N/A	
4:	61,478	63,772	#
5:	62,400	64,729	#

PR OFO 11

De:	60,089	62,268	#
1:	61,141	63,358	#
2:	62,058	64,308	#
3:	N/A	N/A	
4:	63,299	65,594	#
5:	64,248	66,578	#

PR OFO 12

De:	62,593	63,820	#
1:	63,688	64,937	#
2:	64,643	65,911	#
3:	67,229	68,547	#
4:	68,574	69,918	#
5:	69,603	70,967	#

Les augmentations annuelles peuvent être approuvées jusqu'à ce niveau.

**CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA
TAUX DE RÉMUNÉRATION NON-SURVEILLANT**

Les taux annuels de rémunération indiqués ci-contre entreront en vigueur à la date indiquée.

1. En vigueur le 31 juillet 2011 (1,75%)
2. En vigueur le 31 juillet 2012 (1,5%)
3. En vigueur le 31 juillet 2013 (2%)
4. En vigueur le 31 juillet 2014 (1,5%)

GROUPE DE CHAUFFAGE, FORCE MOTRICE ET OPÉRATION DE MACHINES FIXES

HP - 1

De:	41,101	42,026	42,921	#
1	41,820	42,761	43,672	#
2	42,447	43,402	44,327	#
3	43,296	44,270	45,214	#
4	43,945	44,934	45,892	#

HP - 2

De:	44,950	45,999	47,058	#
1	45,737	46,804	47,882	#
2	46,423	47,506	48,600	#
3	47,351	48,456	49,572	#
4	48,061	49,183	50,316	#

HP - 3

De:	48,937	50,123	51,362	#
1	49,793	51,000	52,261	#
2	50,540	51,765	53,045	#
3	51,551	52,800	54,106	#
4	52,324	53,592	54,918	#

HP - 4

De:	54,892	56,362	57,720	#
1	55,853	57,348	58,730	#
2	56,691	58,208	59,611	#
3	57,825	59,372	60,803	#
4	58,692	60,263	61,715	#

HP - 5

De:	59,139	60,622	62,107	#
1	60,174	61,683	63,194	#
2	61,077	62,608	64,142	#
3	62,299	63,860	65,425	#
4	63,233	64,818	66,406	#

Les augmentations annuelles peuvent être approuvées jusqu'à ce niveau.

BARÈME 4

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA TAUX DE RÉMUNÉRATION NON-SURVEILLANT

Les taux annuels de rémunération indiqués ci-contre entreront en vigueur à la date indiquée.

1. En vigueur le 31 juillet 2011 (1,75%)
2. En vigueur le 31 juillet 2012 (1,5%)
3. En vigueur le 31 juillet 2013 (Restructuration)
3. En vigueur le 31 juillet 2013 (2%)
4. En vigueur le 31 juillet 20104 (1,5%)

GRUPE DU SERVICE D'AIDE DE LABORATOIRE

SERVICE D'AIDE DE LABORATOIRE 2

De:	30,513	31,387	32,261	33,134	#
1	31,047	31,936	32,826	33,714	#
2	31,513	32,415	33,318	34,220	#
3	32,710	33,647	34,584	35,520	#
4	33,364	34,320	35,276	36,230	#
5	33,864	34,835	35,805	36,773	#

SERVICE D'AIDE DE LABORATOIRE 3

De:	34,489	35,494	36,506	37,513	#
1	35,093	36,115	37,145	38,169	#
2	35,619	36,657	37,702	38,742	#
3	36,973	38,050	39,135	40,214	#
4	37,712	38,811	39,918	41,018	#
5	38,278	39,393	40,517	41,633	#

SERVICE D'AIDE DE LABORATOIRE 4

De:	37,692	38,810	39,919	41,039	#
1	38,352	39,489	40,618	41,757	#
2	38,927	40,081	41,227	42,383	#
3	40,406	41,604	42,794	43,994	#
4	41,214	42,436	43,650	44,874	#
5	41,832	43,073	44,305	45,547	#

SERVICE D'AIDE DE LABORATOIRE 5

De:	38,964	40,178	41,392	42,604	#
1	39,646	40,881	42,116	43,350	#
2	40,241	41,494	42,748	44,000	#
3	41,690	42,988	44,287	45,584	#
4	42,524	43,848	45,173	46,496	#
5	43,162	44,506	45,851	47,193	#

Les augmentations annuelles peuvent être approuvées jusqu'à ce niveau.

**CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA
TAUX DE RÉMUNÉRATION NON-SURVEILLANT**

Les taux annuels de rémunération indiqués ci-contre entreront en vigueur à la date indiquée.

1. En vigueur le 31 juillet 2011 (1,75%)
2. En vigueur le 31 juillet 2012 (1,5%)
3. En vigueur le 31 juillet 2013 (Restructuration)
3. En vigueur le 31 juillet 2013 (2%)
4. En vigueur le 31 juillet 20104 (1,5%)

GROUPE DES SOINS AUX ANIMAUX DE RECHERCHES

SOINS AUX ANIMAUX DE RECHERCHES 1

De:	33,048	33,914	34,778	35,648	#
1	33,626	34,507	35,387	36,272	#
2	34,130	35,025	35,918	36,816	#
3	N/A	N/A	N/A	N/A	
4	34,813	35,726	36,636	37,552	#
5	35,335	36,262	37,186	38,115	#

SOINS AUX ANIMAUX DE RECHERCHES 2

De:	36,986	37,985	38,982	39,978	#
1	37,633	38,650	39,664	40,678	#
2	38,197	39,230	40,259	41,288	#
3	40,183	41,270	42,352	43,435	#
4	40,987	42,095	43,199	44,304	#
5	41,602	42,726	43,847	44,969	#

SOINS AUX ANIMAUX DE RECHERCHES 3

De:	40,521	41,636	42,757	43,870	#
1	41,230	42,365	43,505	44,638	#
2	41,848	43,000	44,158	45,308	#
3	43,438	44,634	45,836	47,030	#
4	44,307	45,527	46,753	47,971	#
5	44,972	46,210	47,454	48,691	#

Les augmentations annuelles peuvent être approuvées jusqu'à ce niveau.

BARÈME 6

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA TAUX DE RÉMUNÉRATION NON-SURVEILLANT

Les taux annuels de rémunération indiqués ci-contre entreront en vigueur à la date indiquée.

1. En vigueur le 31 juillet 2011 (1,75%)
2. En vigueur le 31 juillet 2012 (1,5%)
3. En vigueur le 31 juillet 2013 (2%)
4. En vigueur le 31 juillet 2014 (1,5%)

CONTRÔLEUR

De:	53,557	54,577	55,860	57,955	#
1	54,494	55,532	56,838	58,969	#
2	55,311	56,365	57,691	59,854	#
3	56,417	57,492	58,845	61,051	#
4	57,263	58,354	59,728	61,967	#

Les augmentations annuelles peuvent être approuvées jusqu'à ce niveau.

**LA CONVENTION COLLECTIVE TERMINANT
LE 30 JUILLET 2015
COUVRANT LES EMPLOYÉS NON-SURVEILLANTS
DU CNRC DE LA CATÉGORIE D'EXPLOITATION**

NOTES AUX BARÈMES DE RÉMUNÉRATION 1 À 6

1. Le taux annuel de rémunération doit être utilisé pour calculer la paye d'un employé.
2. Pour calculer le taux de rémunération hebdomadaire, on divise le taux de rémunération annuel par 52.176 et on arrondit au cent le plus proche.
3. Pour calculer le taux de rémunération journalier, on divise le taux de rémunération hebdomadaire par cinq (5) et on arrondit au cent le plus proche.
4. Pour calculer le taux de rémunération horaire, on divise le taux de rémunération hebdomadaire soit par trente-sept virgule cinq (37,5) ou par quarante (40) selon le cas conformément à la clause 36.2 et on arrondit au troisième chiffre décimal.
5. À l'exception des dispositions de l'alinéa 46.2.2 les employés visés par les Barèmes 1 à 6 doivent être rémunérés aux taux appropriés desdits barèmes, soit aux taux immédiatement inférieurs à ceux antérieurement perçus, et ils doivent être considérés comme ayant commencé d'être rémunérés au début de la période pour laquelle ladite rémunération est versée.
6. Un employé qui a été promu, déployé, reclassifié, muté ou a eu une affectation par intérim lors de la période de rétroactivité, aura son taux de rémunération ajusté au moment de la nomination. Si le nouveau taux de rémunération est inférieur à celui que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux de rémunération reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision.
7. Lorsque les taux de rémunération établis aux Barèmes 1 à 6 ont une date d'entrée en vigueur avant la date de ratification de la convention, ce qui suit s'appliquera:
 - (i) "période de rétroactivité" pour les fins de (ii) a (v) désigne la période commençant à la date d'entrée en vigueur d'un relèvement des taux de rémunération avec effet rétroactif et se terminant le jour où la convention est ratifiée ou lorsqu'une décision arbitrale en est rendue;
 - (ii) un relèvement des taux de rémunération avec effet rétroactif s'appliquera aux employés, anciens employés, ou dans le cas de décès, la succession de l'ancien employé, qui étaient employés dans l'unité de négociation durant la période de rétroactivité;

- (iii) les taux de rémunération seront payés pour un montant égal à celui qui aurait été versé si la convention avait été ratifiée ou la décision arbitrale en aurait été rendue à la date d'entrée en vigueur du relèvement des taux de rémunération;
- (iv) pour les anciens employés ou, dans le cas de décès, pour les représentants des anciens employés, le Conseil effectuera, par courrier recommandé, le paiement en conformité avec (iii) à ces personnes à leur dernière adresse connue. Si le paiement ne peut être livré et est retourné au Conseil, il sera retenu pendant quatre-vingt-dix (90) jours, après quoi, toute obligation du Conseil d'effectuer paiement cessera;
- (v) aucun paiement d'un dollar ou moins ne sera effectué.

CONVENTION ENTRE

LE CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA

et

L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DU CONSEIL DE RECHERCHES

GROUPE: CATÉGORIE D'EXPLOITATION (OP)
(les employés surveillants)

DATE D'EXPIRATION : 30 JUILLET 2015

NOTA BENE:

Les dispositions de la convention régissant les employés de la Catégorie d'exploitation (surveillants) sont identiques à celles de la convention collective de la Catégorie d'exploitation (non-surveillants), à l'exception des points suivants:

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE

- 1.1 Le Conseil reconnaît l'Association comme étant l'unité de négociation exclusive de tous les employés selon la description donnée dans le certificat provenant de l'ancienne Commission des relations de travail dans la Fonction publique du dix-neuvième jour de juillet, 1967, couvrant les employés surveillants de la Catégorie d'exploitation.

ARTICLE 4

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

- 4.1.3 "unité de négociation" signifie les employés surveillants du Conseil faisant partie de la Catégorie d'exploitation qui sont éligibles pour être inclus dans la convention selon le sens de la Loi sur les Relations de travail dans la Fonction publique;

**CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA
TAUX DE RÉMUNÉRATION SURVEILLANT**

Les taux annuels de rémunération indiqués ci-contre entreront en vigueur à la date indiquée.

1. En vigueur le 31 juillet 2011 (1,75%)
2. En vigueur le 31 juillet 2012 (1,5%)
3. En vigueur le 31 juillet 2013 (2%)
4. En vigueur le 31 juillet 2014 (1,5%)

SERVICES D'IMPRIMERIE

PR(S)-1

De:	55,140	57,486	59,926	#
1.	56,105	58,492	60,975	#
2.	56,947	59,369	61,890	#
3.	58,086	60,556	63,128	#
4.	58,957	61,464	64,075	#

PR(S)-2

De:	62,110	64,750	67,501	#
1.	63,197	65,883	68,682	#
2.	64,145	66,871	69,712	#
3.	65,428	68,208	71,106	#
4.	66,409	69,231	72,173	#

PR(S)-3

De:	69,761	72,721	75,816	#
1.	70,982	73,994	77,143	#
2.	72,047	75,104	78,300	#
3.	73,488	76,606	79,866	#
4.	74,590	77,755	81,064	#

PR(S)-4

De:	78,135	81,456	84,918	#
1.	79,502	82,881	86,404	#
2.	80,695	84,124	87,700	#
3.	82,309	85,806	89,454	#
4.	83,544	87,093	90,796	#

PR(S)-5

De:	87,559	91,279	95,160	#
-----	--------	--------	--------	---

1.	89,091	92,876	96,825	#
2.	90,427	94,269	98,277	#
3.	92,236	96,154	100,243	#
4.	93,620	97,596	101,747	#

Les augmentations annuelles peuvent être approuvées jusqu'à ce niveau.

BARÈME 3

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA TAUX DE RÉMUNÉRATION SURVEILLANT

Les taux annuels de rémunération indiqués ci-contre entreront en vigueur à la date indiquée.

1. En vigueur le 31 juillet 2011 (1,75%)
2. En vigueur le 31 juillet 2012 (1,5%)
3. En vigueur le 31 juillet 2013 (2%)
4. En vigueur le 31 juillet 2014 (1,5%)

GRUPE DE CHAUFFAGE, FORCE MOTRICE ET OPÉRATION DE MACHINES FIXES

HP - 5

De:	59,139	60,622	62,107	#
1	60,174	61,683	63,194	#
2	61,077	62,608	64,142	#
3	62,299	63,860	65,425	#
4	63,233	64,818	66,406	#

HP - 6

De:	59,404	61,026	62,549	64,144	65,794	#
1	60,444	62,094	63,644	65,267	66,945	#
2	61,351	63,025	64,599	66,246	67,949	#
3	62,578	64,286	65,891	67,571	69,308	#
4	63,517	65,250	66,879	68,585	70,348	#

HP - 7

De:	64,459	66,179	67,977	69,721	71,625	#
1	65,587	67,337	69,167	70,941	72,878	#
2	66,571	68,347	70,205	72,005	73,971	#
3	67,902	69,714	71,609	73,445	75,450	#
4	68,921	70,760	72,683	74,547	76,582	#

HP - 8

De:	69,196	71,067	73,007	74,901	76,885	#
1	70,407	72,311	74,285	76,212	78,230	#
2	71,463	73,396	75,399	77,355	79,403	#
3	72,892	74,864	76,907	78,902	80,991	#
4	73,985	75,987	78,061	80,086	82,206	#

Les augmentations annuelles peuvent être approuvées jusqu'à ce niveau.

**LA CONVENTION COLLECTIVE TERMINANT
LE 30 JUILLET 2015
COUVRANT LES EMPLOYÉS SURVEILLANTS
DU CNRC DE LA CATÉGORIE D'EXPLOITATION**

NOTES AUX BARÈMES DE RÉMUNÉRATION 2 À 3

1. Le taux annuel de rémunération doit être utilisé pour calculer la paye d'un employé.
2. Pour calculer le taux de rémunération hebdomadaire, on divise le taux de rémunération annuel par 52.176 et on arrondit au cent le plus proche.
3. Pour calculer le taux de rémunération journalier, on divise le taux de rémunération hebdomadaire par cinq (5) et on arrondit au cent le plus proche.
4. Pour calculer le taux de rémunération horaire, on divise le taux de rémunération hebdomadaire soit par trente-sept virgule cinq (37,5) ou par quarante (40) selon le cas conformément à la clause 36.2 et on arrondit au troisième chiffre décimal.
5. À l'exception des dispositions de l'alinéa 46.2.2 les employés visés par les Barèmes 2 et 3 doivent être rémunérés aux taux appropriés desdits barèmes, soit aux taux immédiatement inférieurs à ceux antérieurement perçus, et ils doivent être considérés comme ayant commencé d'être rémunérés au début de la période pour laquelle ladite rémunération est versée.
6. Un employé qui a été promu, déployé, reclassifié, muté ou a eu une affectation par intérim lors de la période de rétroactivité, aura son taux de rémunération ajusté au moment de la nomination. Si le nouveau taux de rémunération est inférieur à celui que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux de rémunération reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision.
7. Lorsque les taux de rémunération établis aux Barèmes 2 à 3 ont une date d'entrée en vigueur avant la date de ratification de la convention, ce qui suit s'appliquera:
 - (i) "période de rétroactivité" pour les fins de (ii) a (v) désigne la période commençant à la date d'entrée en vigueur d'un relèvement des taux de rémunération avec effet rétroactif et se terminant le jour où la convention est ratifiée ou lorsqu'une décision arbitrale en est rendue;
 - (ii) un relèvement des taux de rémunération avec effet rétroactif s'appliquera aux employés, anciens employés, ou dans le cas de décès, la succession de l'ancien employé, qui étaient employés dans l'unité de négociation durant la période de rétroactivité;

- (iii) les taux de rémunération seront payés pour un montant égal à celui qui aurait été versé si la convention avait été ratifiée ou la décision arbitrale en aurait été rendue à la date d'entrée en vigueur du relèvement des taux de rémunération;
- (iv) pour les anciens employés ou, dans le cas de décès, pour les représentants des anciens employés, le Conseil effectuera, par courrier recommandé, le paiement en conformité avec (iii) à ces personnes à leur dernière adresse connue. Si le paiement ne peut être livré et est retourné au Conseil, il sera retenu pendant quatre-vingt-dix (90) jours, après quoi, toute obligation du Conseil d'effectuer paiement cessera;
- (v) aucun paiement d'un dollar ou moins ne sera effectué.

PROTOCOLE D'ENTENTE
CONCERNANT LA CONVENTION COLLECTIVE
COUVRANT LES EMPLOYÉS NON-SURVEILLANTS ET SURVEILLANTS
DE LA CATÉGORIE D'EXPLOITATION
ENTRE
LE CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA
ET
L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DU CONSEIL DE RECHERCHES
OBJET: Déplacements entre les lieux de travail

Le présent protocole d'entente touche les employés visés par le Barème 1 des barèmes de rémunération.

Les employés peuvent être appelés à travailler n'importe où dans leur zone d'affectation; le Conseil ne défraiera pas l'employé pour les frais encourus pour se rendre à un tel lieu de travail à partir de son domicile. Lorsque les fonctions d'un employé exigent que l'employé travaille à plus d'un endroit durant la journée ouvrable, l'employé recevra à cette fin une indemnité de kilométrage aux taux normalement payé à l'employé lorsque le Conseil l'autorise à utiliser sa voiture, lorsque l'employé se déplace au moyen d'une voiture.

DURÉE

Le présent protocole d'entente prend fin le 30 juillet 2015.

PROTOCOLE D'INTERPRÉTATION

Horaire de travail par équipe de douze (12) heures

Nous confirmons par la présente que le Conseil national de recherches et l'Association des employés du Conseil de recherches sont parvenus à une entente au sujet du fonctionnement d'un horaire de travail par poste de douze heures pour les employés du Groupe de Chauffage, force motrice et opération de machines fixes de la Catégorie d'exploitation.

Nonobstant les conditions générales de la convention collective de la Catégorie d'exploitation (employés surveillants et non-surveillants), les conditions spécifiques suivantes doivent s'appliquer aux employés qui travaillent habituellement selon des postes de douze (12) heures. Cette note ne s'applique pas aux employés qui travaillent normalement sur une base irrégulière par poste à des fins de relève (d'entretien).

ARTICLE 4 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

- 4.1.9 "jour" désigne la période de vingt-quatre (24) heures commençant à la fin de l'horaire de travail régulier d'un employé.

ARTICLE 31 - CONGÉ ANNUEL

Les employés acquièrent des congés annuels au taux correspondant à leurs années de service continu, comme prévu à l'article 31 de la convention collective de la Catégorie d'exploitation, pour chaque mois civil pendant lequel ils reçoivent au moins quatre-vingt (80) heures de paie. Les journées de congé annuel payé qu'ils ont accumulées seront converties en crédits horaires en multipliant le nombre de jours par huit (8) heures.

Si un employé quitte le Groupe de chauffage, force motrice et opération de machines fixes ou cesse de travailler par équipe de douze (12) heures, les congés annuels acquis par l'employé seront convertis en jours en divisant le nombre d'heures par huit (8).

ARTICLE 32 - JOURS DÉSIGNÉS FÉRIÉS

- 32.4 Les employés dont les heures régulières de travail sont déterminées conformément à ce protocole doivent recevoir huit (8) heures rémunérées à une fois et demie le taux simple de leur rémunération pour chaque jour désigné férié pendant lequel ils travaillent. Ce paiement sera effectué, si possible, à la période de paie qui suivra le jour férié.

ARTICLE 34 - CONGÉ DE MALADIE

Les employés acquièrent des congés de maladie au taux prévu à l'article 33 pour chaque mois civil pendant lequel ils reçoivent quatre-vingt (80) heures de paie.

Les journées de congés de maladie accumulées par les employés seront converties en crédits horaires en multipliant le nombre de jours par huit (8) heures.

Si un employé quitte le Groupe de chauffage, force motrice et opération de machines fixes ou cesse de travailler par équipe de douze (12) heures, les congés de maladie acquis par l'employé seront convertis en jours en divisant le nombre d'heures par huit (8).

34.3 CONGÉ ANTICIPÉ

Lorsqu'un employé n'a pas acquis suffisamment de crédits pour obtenir un congé de maladie payé selon les dispositions de l'article 33, il peut, à la discrétion du Conseil, obtenir un congé de maladie payé

- (a) d'une durée ne dépassant pas deux cent (200) heures, s'il est dans l'attente d'une décision concernant une demande de congé pour accident du travail, ou
- (b) d'une durée ne dépassant pas cent vingt (120) heures s'il n'a pas présenté de demande de congé pour accident du travail, à condition que le déficit total des congés de maladie de l'employé ne dépasse pas cent vingt (120) heures.

sous réserve que ce congé anticipé sera déduit de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite, ou si cette déduction ne peut être faite par suite de la démission de l'employé, tout paiement en trop de salaire sera récupéré par le Conseil par d'autres moyens.

ARTICLE 35 - AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

35.16 Congé payé pour obligations familiales

Les congés acquis par les employés en vertu de la clause 35.16 seront convertis en crédits horaires en multipliant le nombre de jours par huit (8) heures.

ARTICLE 36 - HEURES DE TRAVAIL

Les heures de travail doivent être établies de façon à ce que les employés travaillent;

- a) douze (12) heures par jour,
- b) une moyenne de quarante (40) heures par semaine pendant la durée d'un horaire de travail

ARTICLE 39 - PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

Les employés toucheront une prime de poste de deux dollars (2,00 \$) pour chaque heure œuvrée entre 16 h et 8 h.

ARTICLE 40 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Sauf selon ce qui est prescrit ci-dessous, un employé à qui on demande de travailler plus de douze (12) heures consécutives sur une période de vingt-quatre (24) heures doit être rémunéré à une fois et demie le taux simple de sa rémunération pour les huit (8) premières heures supplémentaires effectuées et au taux double pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

Un employé à qui on demande de travailler un jour de repos a droit à une rémunération pour heures supplémentaires calculée de la façon suivante:

- a) lors de son premier jour de repos - taux de temps et demi pour chaque heure supplémentaire travaillée, jusqu'à un maximum de douze (12) heures, et taux double pour chacune des heures supplémentaires suivantes
- b) un employé soumis à (a) ci-dessus a droit à une rémunération pour heures supplémentaires au taux double (2) pour tous les jours de repos alternants pendant lesquels il doit travailler, à partir du deuxième jour de repos d'une série ininterrompue de jours de repos consécutifs.

DURÉE

Le présent protocole d'entente prend fin le 30 juillet 2015.

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE LE
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA
ET
L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DU CONSEIL DE RECHERCHES
POUR LE GROUPE
CATÉGORIE D'EXPLOITATION (OP)**

RE : CONGÉ ANNUEL

Préambule

Dans un effort de réduire les crédits de congé annuel accumulés, les parties s'entendent pour que les paragraphes suivants soient mis en application à titre d'essai.

Application

**

1. À compter du 7 avril 2010 et jusqu'au 30 juillet 2015, les articles suivants feront partie de cette convention collective :

31.4 Dispositions relatives au report des congés

31.4.1 Lorsqu'au cours d'une année financière, tous les crédits de congé annuel auquel a droit l'employé, à qui le Barème 2 (surveillant) et 1, 2, 4, 5, et 6 (non surveillant) s'applique, ne lui sont pas accordés, la partie non utilisée est reportée à l'année fiscale suivante jusqu'à un maximum de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de congé. La limite de 262,5 heures ne peut être excédée que si le Conseil annule des périodes de congé annuel précédemment déterminées et qu'il reporte le surplus pour être utilisé à une date ultérieure ou lorsque l'employé n'a pas été en mesure de planifier ou de prendre un congé annuel en raison des nécessités du service. Les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés au-delà de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront payés à la fin de l'année fiscale au taux quotidien de son poste d'attache sauf si l'employé a été dans un poste intérimaire pour plus de six (6) mois au 31 mars.

31.4.2 Nonobstant le paragraphe 31.4.1, si au 7 avril 2010 ou à la date où l'employé est assujéti à la présente convention après le 7 avril 2010, l'employé a à son crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de congé annuel non utilisés, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année seront utilisées ou payées au plus tard le 31 mars de chaque année, débutant le 31 mars 2011, jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération de son poste d'attache au 31 mars de chaque année.

- 31.4.3 Lorsqu'au cours d'une année financière, tous les crédits de congé annuel auquel a droit l'employé, à qui le Barème 3 (surveillant) et 3 (non surveillant) s'applique, ne lui sont pas accordés, la partie non utilisée est reportée à l'année fiscale suivante jusqu'à un maximum de deux cent quatre-vingt (280) heures de congé. La limite de 280 heures ne peut être excédée que si le Conseil annule des périodes de congé annuel précédemment déterminées et qu'il reporte le surplus pour être utilisé à une date ultérieure ou lorsque l'employé n'a pas été en mesure de planifier ou de prendre un congé annuel en raison des nécessités du service. Les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés au-delà de deux cent quatre-vingt (280) heures seront payés à la fin de l'année fiscale au taux quotidien de son poste d'attache sauf si l'employé a été dans un poste intérimaire pour plus de six (6) mois au 31 mars.
- 31.4.4 Nonobstant le paragraphe 31.4.3, si au 7 avril 2010 ou à la date où l'employé est assujéti à la présente convention après le 7 avril 2010, l'employé a à son crédit plus de deux cent quatre-vingt (280) heures de congé annuel non utilisés, un minimum de quatre-vingt (80) heures par année seront utilisées ou payées au plus tard le 31 mars de chaque année, débutant le 31 mars 2011, jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent quatre-vingt (280) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération de son poste d'attache au 31 mars de chaque année.
- 31.4.5 À une date convenue par les parties suivant l'échéance de ce protocole d'entente, le Conseil fournira à l'Association un sommaire détaillé des statistiques sur l'utilisation des congés annuels, le report et la réduction de ces congés pour le Groupe OP.

**

2. Ce protocole d'entente prend fin le 30 juillet 2015.

**PROTECTION SALARIALE LORS D'UNE RECLASSIFICATION
ET D'UNE CONVERSION**

Le titulaire d'un poste reclassifié à un échelon inférieur peut être nommé sans concours à un autre poste du même groupe et de même niveau conformément à la politique de recrutement et de dotation (section 2.1). Dans le cas où une telle nomination n'est pas possible, le titulaire a droit à la protection de son salaire conformément aux dispositions relatives à la protection salariale.

Lorsque le CNRC procède à la rétrogradation du poste d'un employé, ce dernier, aux fins de rémunération seulement, conserve la même classification, à moins que l'employé ne refuse une nomination à un poste à l'ancien niveau de classification, dans la même région géographique.

Lorsqu'un employé refuse une telle nomination, le CNRC nomme l'employé au niveau de classification inférieur et la nomination constitue une mutation, aux fins de déterminer le nouveau taux de rémunération.