

CONVENTION ENTRE

LE CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA

et

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

GROUPE : GESTION DES SYSTÈMES D'ORDINATEURS (CS)

DATE D'EXPIRATION : 21 DÉCEMBRE 2018

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE 1

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

PARTIE II

ARTICLE	30:	CONGÉS - GÉNÉRALITÉS	21
** ARTICLE	31:	CONGÉ ANNUEL	22
ARTICLE	32:	JOURS DÉSIGNÉS FÉRIÉS	26
ARTICLE	33:	CONGÉ DE MALADIE	30
ARTICLE	34:	RÉSERVÉ	31
ARTICLE	35:	AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	31
	35.1	Généralités	31
	** 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 de personnel	34
	35.7	Congé de maternité non payé	34
**	35.8	Indemnité de maternité	35
	35.9	Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides	38
**	35.10	Réaffectation ou congé liés à la maternité	39
	35.11	Congé parental non payé	40
**	35.12	Indemnité parentale	41
	35.13	Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides	44
**	35.14	Congé non payé pour s'occuper de la famille	45
	35.15	Congé non payé pour besoins personnels	47
	35.16	Congé non payé pour accompagner le conjoint	47
**	35.17	Congé payé pour obligations familiales	47
	35.18	Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes	49
	35.19	Autres congés payés	49
	35.20	Congés payés et non payés pour d'autres motifs	49
	35.21	Promotion professionnelle	49
	35.22	Perfectionnement professionnel	51
	35.23	Congé non payé pour servir en tant que Président syndical	49
	35.24	Congé de bénévolat	51
	35.25	Congé personnel	52
ARTICLE	36:	HEURES DE TRAVAIL	52
** ARTICLE	37:	PÉRIODES DE REPOS	55
ARTICLE	38:	PRIME DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE	55
ARTICLE	39:	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	55
ARTICLE	40:	INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL	59
ARTICLE	41:	INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ	60
ARTICLE	42:	RÉMUNÉRATION D'INTÉRIM	60
ARTICLE	43:	INDEMNITÉ DE VOL	61
ARTICLE	44:	GESTION DE LA RÉMUNÉRATION	61
ARTICLE	45:	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	64
** ARTICLE	46:	DÉPLACEMENTS	65
ARTICLE	47-49:	RÉSERVÉ	67
ARTICLE	50:	OBLIGATIONS RELIGIEUSES	67
ARTICLE	51:	ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION	67
ARTICLE	52:	HARCÈLEMENT SEXUEL	68
ARTICLE	53 :	POLITIQUE SUR LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS	68
ARTICLE	54-55:	RÉSERVÉ	68

** ARTICLE	56	INDEMNITÉ DE DÉPART	68
ARTICLES	57-59:	RÉSERVÉ	71
** ARTICLE	60:	DURÉE, RENOUVELLEMENT ET CLAUSE DE RÉVISION	71
** BARÈME	1:	TAUX DE RÉMUNÉRATION	72
	**	NOTE SUR LA RÉMUNÉRATION	74
** APPENDICE	A :	PROTOCOLE D'ENTENTE (INDEMNITÉ PROVISOIRE)	76
APPENDICE	B :	PROTOCOLE D'ENTENTE - HEURES DE TRAVAIL	78
**APPENDICE	C :	PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LE SOUTIEN AU MIEUX-ETRE DES EMPLOYÉS	79
APPENDICE	D :	PROTECTION SALARIALE LORS D'UNE RECLASSIFICATION ET D'UNE CONVERSION	80
**APPENDICE	E	PROVISION ARCHIVÉ POUR L'ELIMINATION D'IMDEMNITÉ DE DÉPART POUR SÉPARATION	81
** APPENDICE	F	PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	86

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 (CRTFP) le vingt-sixième (26e) jour de mai 1969, à l'égard des employés du groupe Gestion des systèmes d'ordinateurs de la catégorie administrative et du service extérieur.

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 expressions utilisées au masculin désignent aussi le 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 d'entretenir des relations bénéfiques et harmonieuses entre le Conseil, les employés et l'Association, de définir certaines conditions d'emploi concernant les salaires, les heures de travail, les avantages complémentaires et les conditions générales de travail touchant les employés couverts par cette convention et d'assurer que toutes les mesures raisonnables sont prises par les employés, leurs chefs immédiats et par le Conseil à tous les niveaux, de façon à assurer la sécurité et la santé des employés lors de l'exécution des fonctions qui leurs sont définies par le 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 1^{er} 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 « compensation » ou « rémunération » signifie paiement par chèque (“compensation”);
- 4.1.5 « congé » signifie une permission d’être absent du travail, approuvée par un agent autorisé du Conseil (“leave of absence”);
- 4.1.6 « congé compensateur » désigne un congé payé accordé au lieu d’un paiement monétaire 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”);
- 4.1.7 « conjoint de fait » désigne une personne qui, pour une période continue d’au moins un (1) an, a vécu dans une relation conjugale avec un employé (“common-law partner”);
- 4.1.8 « Conseil », « employeur » ou « CNRC » signifie le Conseil national de recherches Canada (“Council”, “Employer” or “NRC”);
- 4.1.9 « 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”);
- 4.1.10 « délégué syndical » signifie un employé représentant l’Association selon les limites prévues par cette convention (Nomination des délégués syndicaux et autorisation d'absence) (“steward”);
- 4.1.11 « 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”);
- 4.1.12 « indemnité » désigne, lorsque le terme est employé dans les expressions « indemnité de repas », « indemnité de voyage » et « indemnité de kilométrage », un dédommagement payable à l’employé, en plus de la rémunération normale (“allowance”);
- 4.1.13 « jour » désigne la période de vingt-quatre (24) heures consécutives commençant à 00 h 01, heure locale (“day”);
- 4.1.14 « 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”);

- 4.1.15 « jour désigné férié » signifie la période de vingt-quatre (24) heures commençant à 00 h 01 le matin d'un jour désigné férié dans cette convention ("designated holiday");
- 4.1.16 « 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");
- 4.1.17 « 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");
- 4.1.18 « peut » doit être considéré comme permissif, « doit » comme impératif et « devrait » comme une possibilité ("may");
- 4.1.19 « possible » signifie « matériellement possible » et « pratique », et « convenable », doit être compris comme « raisonnable dans les circonstances en question » ("practicable");
- 4.1.20 « rémunération pour le travail des jours désignés fériés » signifie la rémunération selon les termes de cette convention ("designated holiday pay");
- 4.1.21 « semaine » signifie selon cette convention le temps entre 00 h 01 le lundi et 24 h le dimanche ("week");
- 4.1.22 « 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");
- 4.1.23 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");
- 4.1.24 « 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");
- 4.1.25 « taux de rémunération horaire », « taux horaire de rémunération de base » et « taux simple » désignent le taux hebdomadaire de rémunération de l'employé, divisé par le nombre d'heures normales de travail par semaine ("hourly rate of pay", "basic hourly rate of pay" and "straight-time rate");
- 4.1.26 « taux quotidien de traitement » signifie le quotient de la division du taux hebdomadaire de traitement par cinq (5) ("daily rate of pay");
- 4.1.27 « temps double » signifie deux (2) fois le taux simple ("double time");
- 4.1.28 « temps et demi » désigne une fois et demie (1 ½) le taux simple ("time and one-half");

- 4.1.29 « unité de négociation » signifie les employés du Conseil décrits à l'article 1 de cette convention ("bargaining unit").
- 4.1.30 « zone d'affectation » a le même sens que celui donné à cette expression dans la directive du CNRC concernant les voyages, 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 - CONSULTATION MIXTE

- 5.1 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.
- 5.2 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 6 - COTISATION SYNDICALE ET/OU PRIME D'ASSURANCE

- 6.1 À l'exception de ce qui est prévu au paragraphe 6.4, 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 des Travaux publics et services gouvernementaux Canada pour tous les employés appartenant à l'unité de négociation couverts 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.
- 6.2 L'Association doit aviser le Conseil par écrit du montant mensuel à retenir pour chaque employé décrit au paragraphe 6.1.
- 6.3 Aux fins de l'application du paragraphe 6.1, 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.

- 6.4 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.
- 6.5 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.
- 6.6 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 7 - RENSEIGNEMENTS

- 7.1 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 couverts par cette convention. La liste devra comprendre le nom, l'institut direction / programme / centre technologique et le niveau de classification.
- 7.2 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 couverts 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.

ARTICLE 8 - TABLEAU D’AFFICHAGE, LOCAUX, ETC.

- 8.1 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.
- 8.2 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.
- 8.3 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 9 - EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL

9.1 Définition

- 9.1.1 L’expression « employé à temps partiel » désigne une personne dont l’horaire normale 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*.

9.2 Généralités

- 9.2.1 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:
 - 9.2.1.1 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;
 - 9.2.1.2 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;
 - 9.2.1.3 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.

- 9.2.1.4 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.
- 9.2.1.5 L'employé à temps partiel ne sera pas rémunéré pour les jours désignés fériés payés mais recevra plutôt une prime de quatre et un quart (4,25) pour cent pour toutes les heures rémunérées au taux horaire normal au cours de la période d'emploi à temps partiel.
- 9.2.1.6 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 pour un employé à plein temps tel que précisé dans la présente convention collective et au taux double par la suite.
- 9.2.1.7 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. Sauf pour les employés se trouvant à des niveaux de classification dans lesquels des augmentations semi annuelles peuvent être accordées, la première augmentation de traitement autorisée par le Conseil sera due après le premier jour du mois le plus près de la date de nomination de l'employé à son niveau de classification et à des intervalles de six (6) mois par la suite.

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 - DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 12 - SÉCURITÉ DE L'ÉTAT

- 12.1 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 13 - PRÉSÉANCE DE LA LÉGISLATION

- 13.1 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 14 - ASSURANCE MÉDICALE ET ASSURANCE HOSPITALISATION

- 14.1 Les pratiques actuellement en usage 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 15 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 15.1 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.
- 15.2 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 16 - NORMES DE DISCIPLINE**

16.1 Par ordre de sévérité, les mesures disciplinaires usuelles sont les suivantes:

- réprimande verbale
- réprimande écrite
- suspension
- rétrogradation
- licenciement

**

16.2 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 deux (2) journées de préavis de cette réunion et doit être ainsi informé de la raison.

16.3 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.

16.4 L'employé qui se sent lésé 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 appliqué par le Conseil, peut présenter un grief conformément aux dispositions de l'article relatif à la Procédure de règlement des griefs.

16.5 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 cette note écrite devra indiquer la raison pour laquelle la mesure a été prise.

16.6 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.

16.7 Le Conseil convient de ne pas présenter comme pièce à conviction lors d'une audition d'arbitrage un document tiré du dossier d'un employé dont l'employé ignorait l'existence au moment où l'employé demandait les services d'un arbitre ou bien dans les cinq (5) jours ouvrables consécutifs après que le Conseil a été informé que l'employé a demandé les services d'un arbitre.

16.8 Tout document ou avis écrit relié à une mesure disciplinaire placé dans le dossier personnel de l'employé, 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 17 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS**

17.1 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.

17.2 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.

17.3 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 17.9, un employé avise un représentant, tel que désigné par le Conseil en conformité avec le paragraphe 17.8, 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.

17.4 Types de grief

17.4.1 Grief individuel

Sous réserve du paragraphe 17.5 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 17.10 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.

17.4.1.1 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.

17.4.2 Grief collectif

Sous réserve du paragraphe 17.5 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.

17.4.2.1 Consentement

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

17.4.2.2 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.

17.4.3 Grief de principe

Sous réserve du paragraphe 17.5 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.

17.5 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.

17.6 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.

17.7 Droit d'être représenté

- 17.7.1 Un employé peut être aidé et/ou représenté par l'Association lorsqu'il présente un grief.
- 17.7.2 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.
- 17.7.3 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.

**

17.8 Procédure

**

- 17.8.1 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 par l'entremise du site intranet du Conseil.
- 17.8.2 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.
- 17.8.3 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.

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

17.8.5 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.

17.8.6 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.

17.9 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.

17.9.1 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 17.10, 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.

17.9.2 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.

17.9.3 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.

- 17.9.4 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.
- 17.9.5 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.
- 17.9.6 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.
- 17.9.7 Dans le cas d'un grief de principe, l'Association peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 17.10, 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.
- 17.9.8 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.
- 17.9.9 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.

17.10 Réception et transmission

- 17.10.1 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.
- 17.10.2 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.
- 17.10.3 Un grief ne peut être réputé non valide simplement du fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par le Conseil.

17.11 Renonciation et abandon d'un grief

- 17.11.1 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.

17.11.2 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.

17.12 Décisions

17.12.1 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.

17.12.2 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.

17.13 Renvoi à l'arbitrage

17.13.1 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.

17.13.2 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.

17.13.3 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 18 - EXPOSÉ DES FONCTIONS

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

18.2 Lorsque, sur réception du plus récent exposé des fonctions relatif à son poste, l'employé croit qu'il ne représente pas ses fonctions et ses responsabilités courantes, l'employé peut soumettre à son directeur ou à son chef de service (ou à la personne désignée) un nouvel exposé des fonctions relatif à son poste décrivant ses fonctions et ses

responsabilités tel que l'employé les conçoit et l'employé peut demander une revue de ces fonctions et responsabilités.

- 18.3 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 19 - RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ**

- 19.1 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 contenues dans le rapport.
- 19.2 Une copie de la revue formelle et/ou des rapports seront remis à l'employé.
- 19.3 Un employé a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'examen du rendement et/ou au rapport défavorable.
- 19.4 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.

**

- 19.5 A fin de satisfaire à l'obligation de l'employeur en vertu de la présente clause, les employés peuvent avoir accès à des copies électroniques et avoir la possibilité de signer ou de confirmer électroniquement.

**

- 19.6 Le ou les représentants du Conseil qui font l'évaluation du rendement de l'employé-e doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle il y a évaluation du rendement de l'employé-e..

ARTICLE 20 - ACCORDS DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

- 20.1 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 à l'annexe III de la LRTFP.
- 20.2 Les articles du Conseil national mixte qui peuvent être inscrites dans une convention collective sont celles que les parties aux accords du Conseil national mixte 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.

- 20.3 Les directives suivantes, mise à jour suite aux recommandations du Conseil national mixte et approuvées par Conseil national de recherches Canada font parties de la présente convention collective :
- Directive sur la prime au 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
- 20.4 Pendant la durée de la présente convention collective d'autres directives peuvent être ajoutées à cette liste.
- 20.5 Les griefs concernant les directives ci-haut mentionnées sont présentés conformément au paragraphe 23.01 - Procédure applicable aux griefs de la présente convention.

ARTICLE 21 - LETTRE DE CESSATION DE SERVICE

- 21.1 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.

ARTICLE 22 - AUTORISATION DE S'ABSENTER POUR S'OCCUPER DES AFFAIRES DE L'ASSOCIATION

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

- 22.1.1 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*

22.1.1.1 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.

22.1.2 Demandes d'accréditation, représentations et interventions relatives à des demandes d'accréditation

22.1.2.1 Si les nécessités du travail le permettent, le Conseil accordera 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 présente en personne des objections à une accréditation.

22.1.3 Employé convoqué comme témoin

22.1.3.1 Le Conseil accordera 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.

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

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

22.2.2 Le Conseil accordera un congé payé à l'employé cité comme témoin par une commission d'arbitrage, d'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.

22.3 Arbitrage

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

- a) partie de 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.

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

22.4.1 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.

22.4.2 Lorsqu'un représentant d'employé désire discuter d'un grief à résoudre d'urgence avec un employé qui a demandé à l'Association de le ou la 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.

22.5 Réunions entre l'Association et le Conseil

22.5.1 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.

22.6 Cours de formation pour délégués syndicaux

22.6.1 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.

22.7 Classification du genre de congé

- 22.7.1 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 23 - NOMINATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET AUTORISATION D'ABSENCE

- 23.1 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 le paragraphe 23.2 ci-dessous.
- 23.2 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.
- 23.3 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.
- 23.4 Un délégué syndical devra obtenir la permission de son chef d'institut/direction/programme/centre technologique, ou la permission de la personne ou des personnes désignées par son chef d'institut ou de direction, 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 technologique, 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 24- RÉSERVÉ

Article 25 - RÉSERVÉ

Article 26 - RÉSERVÉ

Article 27 - RÉSERVÉ

Article 28 - RÉSERVÉ

Article 29 – RÉSERVÉ

PARTIE II

ARTICLE 30 - CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

- 30.1 Aux fins des crédits de congé acquis ou d'autres congés, un jour est égal à sept virgule cinq (7,5) heures.
- 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 » correspond à un jour civil.
- 30.4 L'employé qui a été autorisé à utiliser des congés annuels ou de maladie payés au-delà des crédits acquis mais que son emploi prend fin par suite de son décès, sera considéré avoir acquis ces congés.
- 30.5 En cas de mise en disponibilité, l'employé qui a été autorisé à 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. Mais 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 des crédits de congé annuel

- 31.1.1 L'employé acquiert pour chaque année financière, des crédits de congé annuel payé selon les modalités suivantes pour chaque mois civil pendant lequel l'employé a reçu au moins soixante-quinze (75) heures :

- 31.1.1.1 neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service continu;
- 31.1.1.2 douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service continu.
- 31.1.1.3 treize virgule soixante-quinze (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service continu;
- 31.1.1.4 quatorze virgule trois cent soixante quinze (14, 375) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service continu;
- 31.1.1.5 quinze virgule six cent vingt-cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service continu;
- 31.1.1.6 seize virgule huit cent soixante quinze (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service continu;
- 31.1.1.7 dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service continu.

31.2 Attribution des congés annuels

- 31.2.1 Bien que les crédits de congé annuel soient gagnés 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 de 31.2.1, l'employé peut,
 - 31.2.2.1 au cours des six (6) premiers mois d'emploi, être autorisé à prendre les congés annuels 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 acquis jusqu'à la fin de l'année financière en cause.
- 31.2.3 L'employé qui a pris plus de congés annuels qu'il n'en a acquis et cesse de travailler pour une raison autre que le décès, ou sa mise en disponibilité avec au moins deux (2) années de service continu, le trop-perçu 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, de refuser ou d'annuler une demande de congé annuel.
- 31.2.5 L'employé doit normalement prendre ses congés annuels au cours de l'exercice ouvrant droit aux congés annuels. Le Conseil devra, sous réserve des nécessités du service établies par le Conseil, faire tous les efforts raisonnables:
- 31.2.2.1 en vue d'attribuer à l'employé la période de congés annuels demandée par l'employé, et
 - 31.2.2.2 en vue d'attribuer à l'employé une période disponible de congé annuel si, après le 1^{er} octobre et après consultation avec l'employé, le Conseil n'a pu fixer une période correspondant aux demandes de l'employé ou si l'employé n'a pas fait connaître ses préférences au Conseil avant le 1^{er} octobre.
- 31.3 Lorsqu'au cours d'un congé annuel, l'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 Les employés sont autorisés à reporter à l'exercice financier suivant les crédits de congé annuel non utilisés, jusqu'à un maximum de deux cent soixante-deux virgule cinq (262.5) heures. La limite de deux cent soixante-deux virgule cinq (262.5) heures ne peut être excédée que si le Conseil annule des périodes de congé annuel préalablement déterminées et que l'employé 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 au-delà de deux cent soixante-deux virgule cinq (262.5) heures acquis mais non utilisés seront payés à l'employé à la fin de l'année financière au taux quotidien de traitement de l'employé.

**

- 31.4.2 Nonobstant le paragraphe 31.4.1, si un employé devient assujetti à la présente convention et compte plus de deux cent soixante-deux heures et demie (262,5) de crédits de congés annuels inutilisés, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année sera accordé ou payé en espèces d'ici mars Le 31 de chaque année, jusqu'à ce que tous les crédits de congés annuels de plus de deux cent soixante-deux heures et demie (262,5) aient été liquidés. Le

paiement doit être versé en une fois par année et doit être au taux de rémunération journalier de l'employé, calculé à partir du poste d'attache de l'employé le 31 mars de chaque année.

**

31.4.3 Le Conseil fournira à l'Association un sommaire détaillé des statistiques sur l'utilisation des congés annuels, les reports et les prélèvements annuels des congés pour le groupe CS sur demande une fois par année financière.

31.5 Liquidation de congés annuels

31.5.1 À n'importe quel moment au cours de l'exercice, 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 peuvent être payés au taux journalier de l'employé calculé selon la classification de l'employé.

31.6 Rappel au travail pendant un congé annuel

31.6.1 Lorsqu'au cours d'une période de congé annuel, un employé est rappelé au travail, l'employé doit être remboursé pour les dépenses raisonnables qu'il aura engagées 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 si l'employé continue son congé annuel dès qu'il a terminé le travail pour lequel on l'a rappelé, sur présentation de comptes du genre et à l'intérieur d'une période de temps, 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 du paragraphe 31.7 donne droit à un remboursement des dépenses raisonnables que l'employé a engagées.

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 à la cessation d'emploi

31.7.1 Sauf tel que prévu à l'alinéa 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 acquis mais non utilisés, un montant en argent égal au produit obtenu en multipliant le nombre de jours de congé

annuel acquis mais 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 avant la cessation de l'emploi, si l'employé peut ainsi, aux fins de l'indemnité de départ, compléter la première année d'emploi continu dans le cas d'une mise en disponibilité et la dixième (10^e) année d'emploi continu dans le cas d'une démission.
- 31.7.3 L'employé dont l'emploi cesse en raison d'un abandon de poste a droit à recevoir les paiements dont il est question à l'alinéa 31.7.1 ci-dessus si l'employé 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.

31.8 Paiement anticipé

- 31.8.1 Le Conseil convient de verser à l'employé 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. À 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 la rémunération nette estimée 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 en trop versé 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 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) Les crédits de congé annuel prévus aux paragraphes 31.10 (a) 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 paragraphe 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 autre 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 autre 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 congé non payé 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 qui coïncide avec un jour de repos

32.3.1 Lorsqu'un jour désigné férié à l'exception du lendemain de Noël, aux termes du paragraphe 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 civil du 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 de l'alinéa 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 du 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 du travail accompli un jour férié.

32.4 Rémunération pour travail accompli un jour désigné férié

32.4.1 Lorsqu'un employé est tenu par le Conseil de travailler un jour désigné férié, l'employé recevra, en plus du traitement qui aurait été versé si l'employé n'avait pas travaillé un jour désigné férié,

32.4.1.1 une rémunération correspondant à une fois et demi (1 ½) le taux simple de sa rémunération pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales; et

32.4.1.2 une rémunération correspondant à deux (2) fois le taux simple de sa rémunération pour toutes les heures de travail effectuées au-delà de ses heures journalières normales.

ou

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 (1 ½), ou au taux double (2)

selon le cas, pour toutes les heures de travail, conformément aux dispositions de l'alinéa 32.4.1

- 32.4.2.1 Le jour de congé payé à une date ultérieure acquis en vertu de l'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 de l'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 avant la fin de septembre de chaque année calendrier, 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 Lorsqu'un employé est tenu par le Conseil de se présenter au travail et se présente effectivement au travail un jour désigné férié payé, l'employé touchera la plus élevée des rémunérations suivantes:
 - 32.4.6.1 une rémunération calculée au taux de rémunération applicable 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 dans une période de huit (8) heures.
- 32.4.7 Lorsqu'un employé est tenu de se présenter au travail et se présente effectivement un jour férié payé désigné qui n'est pas un jour de travail prévu et que l'employé est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, les dépenses raisonnables que l'employé aura subies lui seront remboursées de la manière suivante:
 - 32.4.7.1 si l'employé voyage dans sa propre automobile, il récupère une indemnité de kilométrage au taux normalement payé à l'employé lorsqu'il est autorisé par l'employeur à utiliser son automobile,

ou

32.4.7.2 un remboursement des dépenses personnelles que l'employé a subies 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.

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 Un employé qui est requis de travailler et qui en fait travaille pendant quinze (15) heures consécutives ou plus un jour désigné férié recevra, outre l'indemnité de repas prévue à l'alinéa 32.5.1 ci-haut, la somme de dix dollars cinquante (10,50 \$) pour un autre repas.

32.5.3 Les montants indiqués aux alinéas 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 - CONGÉ DE MALADIE

33.1 Acquisition

33.1.1 L'employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison,

33.1.1.1 de neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures pour chaque mois civil pendant lequel l'employé a été payé au moins soixante-quinze (75) heures de travail et ces jours de congé de maladie peuvent être accumulés d'année en année.

33.1.1.2 L'employé qui travaille par poste acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison d'un virgule vingt-cinq (1,25) heures de journée pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle travaille des postes et touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures. 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 de crédits de congé de maladie durant l'exercice en cours.

33.2 Octroi d'un congé de maladie

- 33.2.1 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
 - 32.2.1.1 que l'employé prouve son état au Conseil de la manière et au moment fixé par celui-ci, et
 - 32.2.1.2 que l'employé ait les crédits de congé de maladie nécessaires.
- 33.2.2 Sauf indication contraire de la part du Conseil, une déclaration signée de l'employé indiquant qu'il se trouvait dans l'incapacité de remplir ses fonctions, est considérée, au moment de sa remise au Conseil, aussitôt que possible, comme répondant aux conditions du sous-alinéa 33.2.1.1.
- 33.2.3 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.

33.3 Avance de crédits de congé de maladie

- 33.3.1 Lorsqu'un employé n'a pas acquis suffisamment de crédits de congé de maladie pour obtenir un congé de maladie payé, selon les dispositions du paragraphe 33.2, l'employé peut, à la discrétion du Conseil, obtenir un congé de maladie payé
 - 33.3.1.1 d'une durée ne dépassant pas cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures si l'employé est dans l'attente d'une décision au sujet d'une demande de congé pour accident du travail, ou
 - 33.3.1.2 de durée ne dépassant pas cent douze virgule cinq (112,5) heures ouvrables si l'employé 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 douze virgule cinq (112,5) heures,

sous réserve que ce congé anticipé sera déduit des jours 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.
- 33.3.2 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, l'employé est considéré, en ce qui concerne un relevé des jours de congé de maladie de l'employé comme n'ayant pas bénéficié de congé de maladie payé.
- 33.3.3 L'employé qui devient 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 au paragraphe 33.2, et les crédits de congé compensateur sont rétablis dans la limite du congé de maladie accordé.

- 33.3.4 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 au cours de l'année suivant la date de fin d'emploi.

**ARTICLE 34 – RÉSERVÉ
(INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ - Déplacé au numéro 41)**

****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 congé non payé de plus de trois (3) mois accordée aux termes de cet article pour un motif autre que la maladie, sera déduite du calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel à moins d'indication contraire dans cette convention.
- 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 ce paragraphe la « famille immédiate » comprend le père, la mère (ou un père ou une mère adoptif ou nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, le conjoint (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 enfant en tutelle, un pupille de l'employé, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la bru, un grand-parent, un petit-fils ou une petite-fille ou un autre parent résidant en permanence dans la maison de l'employé ou avec qui l'employé réside de façon permanente.

**

- 35.2.2 Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé, déterminé par l'employé doit comprendre le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normaux prévus à son horaire. 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 À la demande de l'employé, un congé de décès payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.

Quand l'employé demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes,

- (i) la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès, et
- (ii) la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister à une cérémonie.
- (iii) L'employé(e) peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

**

35.2.4 L'employé a droit à une (1) journée de congé de deuil payé pour des raisons reliées au décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur et des grands-parents du conjoint.

**

35.2.5 Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de deuil payé en vertu des alinéas 35.2.2 ou 35.2.4, l'employé bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé sont remis dans la limite du congé de deuil payé accordé parallèlement.

**

35.2.6 Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande de congé dans un cas de décès se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, le Conseil peut, après avoir examiné les circonstances en cause, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux alinéas 35.2.2 et 35.2.4.

35.3 Congé aux fins d'examens

35.3.1 Un congé payé, aux fins d'examens, sera accordé à un employé pour 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 doit être 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;

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 du 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 doit être accordé à l'employé quand une Commission provinciale des accidents du travail établit que l'employé ne peut exercer ses fonctions du fait
- 35.5.1.1 des blessures subies accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et que l'employé n'a pas occasionnées par une inconduite 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 que l'employé 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, l'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 de personnel

35.6.1 Lorsqu'un employé prend part à une sélection de personnel pour un poste dans la fonction publique telle que défini dans la *Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP)*, 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 toute 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;

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 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 pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins les autres sommes gagnées pendant cette période.

et

**

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

- (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 pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents 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'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine qui suit l'accouchement, demander 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 cinquante-deux (52) 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 reçue) X (nombre d'heures non travaillées 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 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.

**

(4) dans le cas de l'employé ayant reçu la totalité des trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qu'il ou elle demeure ensuite en congé parental non payé, il ou elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité parentale pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins les autres sommes gagnées au cours de cette période, excepté lorsque cet employé a déjà reçu la dite semaine en vertu de l'alinéa l'article 35.8 (B) (c) pour le même enfant.

(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 pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.
- (B) L'employé 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 s'occuper de la famille

- 35.14.1 Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la famille.
- 35.14.2 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint ou du conjoint de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.
- 35.14.3 L'employé bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :
- (a) l'employé doit en informer le Conseil par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, à moins qu'un tel avis ne puisse être donné à cause de circonstances urgentes ou imprévisibles;
 - (b) un congé accordé en vertu du présent article est d'une durée minimale de trois (3) semaines;
 - (c) la durée totale des congés accordés à l'employé en vertu du présent article ne doit pas être supérieure à cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
 - (d) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus;

35.14.4 Congé de compassion

- a) Nonobstant la définition de « famille » à la clause 35.14.2 et nonobstant les paragraphes 35.14.3 (b) et (d) ci-dessus, un employé qui fournit au Conseil une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
- b) La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe 35.14.3 (c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé fournit au Conseil une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).
- c) Un employé qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) doit fournir au Conseil une preuve que la demande a été acceptée lors qu'il en est avisé.
- d) Quand l'employé est avisé que sa demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) est refusée, les paragraphes 35.14.4 (a) et (b) ci-dessus cessent de s'appliquer.

35.14.5 Le congé accordé en vertu du présent alinéa pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du calcul du « service » et aux du congé annuel;

35.14.6 Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération;

35.14.7 L'employé qui est parti en congé non payé peut changer la date de son retour au travail si un tel changement n'entraîne pas de coûts additionnels pour le Conseil;

35.14.8 Toutes les périodes de congé obtenues en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent, ou en vertu du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, conformément aux dispositions des conventions collectives précédentes de la catégorie technique ou d'autres convention que la présente ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée totale permise en vertu du congé non payé pour s'occuper de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé dans la fonction publique.

35.14.9 Provisions transitoires

Ces provisions transitoires s'appliquent aux employés qui ont obtenu un congé et qui sont partis en congé à compter de la date de signature de la présente convention.

- a) L'employé qui, à la date de la signature de la présente convention, est en congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou en congé non payé pour s'occuper d'enfants d'âge préscolaire conformément aux dispositions d'une convention antérieure continue à bénéficier du congé en question pour la durée approuvée ou jusqu'à son retour au travail, si l'employé retourne au travail avant la fin du congé approuvé.
- b) L'employé qui devient membre de l'unité de négociation à compter du jour de la signature de la présente convention et qui est en congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou en congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire d'une autre entente continuent à bénéficier du congé en question pour la durée approuvée ou jusqu'à son retour au travail avant la fin du congé approuvé.

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 l'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 l'employé pour des besoins personnels.
- 35.15.1.3 un employé peut bénéficier d'un congé non payé en vertu de 35.15.1.1 et 35.15.1.2 du présent sous-article une seule fois pour 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 non payé accordé en vertu de 35.15.1.2 du présent sous-article pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de la durée de "l'emploi continu" aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel pour l'employé visé. 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 », 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 paragraphe, la famille de l'employé comprend le conjoint (ou conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants du conjoint légal ou de fait, les enfants nourriciers et les enfants en tutelle de l'employé), les parents (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), le beau-père, la belle-mère, le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, les grands-parents de l'employé, les petits-enfants, de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence ou de tout parent avec qui l'employé est dans une relation de soins, indépendamment du fait qu'il réside avec l'employé.
- 35.17.2 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.

**

- 35.17.3 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière.

**

- 35.17.4 Le Conseil accordera un congé payé dans les circonstances suivantes:

35.17.4.1 lorsque des dispositions alternatives ne sont pas possibles, un congé payé pour conduire un membre de la famille qui ne peut se rendre seul à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'employé qui demande un congé en vertu de la présente clause doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

35.17.4.2 un congé payé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la proche famille de

l'employé et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;

- 35.17.4.3 congés payés pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé;
- 35.17.4.4 participer à des activités scolaires, si le superviseur est prévenu des activités aussi longtemps à l'avance que possible;
- 35.17.4.5 s'occuper de l'enfant de l'employé en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie.
- 35.17.4.6 Sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures indiquées à l'alinéa 35.17.3 ci-dessus peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un représentant juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un représentant financier ou un autre type de représentant professionnel, si le superviseur a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

35.18 Rendez-vous chez le médecin pour les employés enceintes

- 35.20.1 Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus de trois virgule soixante-quinze (3,75) heures sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine;
- 35.20.2 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.

35.19 Autres congés payés

- 35.21.1 Ce sous-alinéa couvre, mais n'est pas limité à, ce qui suit:
 - 35.21.1.1 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;
 - 35.21.1.2 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 la sépare de son bureau de vote, un supplément raisonnable de temps pourra lui être accordé;

35.21.1.3 en ce qui concerne les élections fédérales ou provinciales, les heures accordées à l'employé qui est électeur pour remplir 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*.

35.20 Congés payés et non payés pour d'autres motifs

35.22.1 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.

35.21 Promotion professionnelle

35.23.1 Congé d'éducation

- a) Un employé peut bénéficier d'un congé d'études non payé d'une durée allant jusqu'à un (1) an, renouvelable sur accord mutuel, pour fréquenter un établissement reconnu en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir qui nécessite une préparation particulière pour permettre au demandeur du congé de mieux remplir son rôle actuel ou d'entreprendre des études dans un domaine qui nécessite une formation en vue de fournir un service que le Conseil exige ou qu'il se propose de fournir.
- b) Normalement, un employé en congé d'études non payé en vertu de la présente clause reçoit une indemnité tenant lieu de traitement jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération de base. Le pourcentage de l'indemnité est à la discrétion du Conseil. Lorsque l'employé reçoit une subvention ou une bourse d'études ou d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite. Dans ces cas, le montant de la réduction ne dépasse pas le montant de la subvention ou de la bourse d'études ou d'entretien.
- c) Toute allocation dont bénéficie déjà un employé, et qui ne constitue pas une partie de son traitement de base ne doit pas entrer en ligne de compte pour calculer le montant de l'allocation de congé d'éducation.
- d) Les allocations que reçoit déjà l'employé peuvent, à la discrétion du Conseil, être maintenues durant la période du congé d'études. L'employé sera avisé, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel de telles allocations.
- e) À titre de condition d'octroi d'un congé d'études, l'employé doit, au besoin donner, avant le commencement du congé, un engagement écrit indiquant qu'il reprendra son service auprès du Conseil durant une période minimale égale à la période de congé accordée.

Si l'employé, sauf avec la permission du Conseil,

- (i) ne termine pas le cours,
- (ii) ne reprend pas son emploi avec le Conseil après avoir terminé le cours, ou
- (iii) sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, cesse d'occuper son emploi, avant l'expiration de la période qu'il s'est engagé à servir après avoir terminé le cours,

il devra rembourser au Conseil toutes les allocations qui lui auront été versées, au cours de son congé d'études ou toute autre somme moindre qui aura été déterminée par le Conseil.

35.22 Perfectionnement professionnel

- a) Les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employés la possibilité, à l'occasion, de participer à des séminaires, à des réunions de travail, à des cours de faible durée ou à d'autres programmes semblables externes au service pour le développement des connaissances et de l'expérience dans leur domaine respectif.
- b) Tout employé peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu du présent article, et le Conseil peut choisir un employé, n'importe quand, pour le faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.
- c) Lorsqu'un employé est choisi par le Conseil pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent article, le Conseil consultera l'employé avant de déterminer l'établissement où sera réalisé le programme de travail et d'étude à entreprendre et la durée du programme.
- d) Tout employé choisi pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent article, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il peut être admis à bénéficier. L'employé n'a droit à aucune espèce de rémunération en vertu de l'article 39 - Heures supplémentaires et de l'article 46 - Déplacement durant le temps passé à un stage de perfectionnement professionnel prévu dans le présent article.
- e) Tout employé bénéficiant d'un cours de perfectionnement professionnel, en vertu du présent article, peut toucher le remboursement de dépenses de voyage raisonnables et de toute autre dépense supplémentaire que le Conseil juge appropriée.

**

35.24 Congé de bénévolat

- 35.24.1 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 ne dépassant pas sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du Conseil national de recherches Canada;

35.24.2 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.

** À compter du 1^{er} avril 2018, le Congé pour bénévolat sera supprimé de la convention collective.

**

35.25 Congé personnel

35.25.1 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 ne dépassant pas sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

35.25.2 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.

**** À compter du 1^{er} avril 2018, l'article 35.25 sera remplacé par le suivant :**

35.25.1 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, quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être pris en périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune.

**

35.25.2 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.

35.25 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 cesse d'exercer la fonction de 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 Sous réserve des paragraphes 36.3 et 36.5, la semaine de travail normale sera de trente-sept virgule cinq (37,5) heures du lundi au vendredi inclusivement. La journée de travail normale sera de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives (exclusion faite de la période de repas) entre 7 h et 18 h, les samedis et dimanches étant des jours de repos.
- 36.2 Les heures normales de travail d'un employé ne seront pas interprétées comme lui garantissant un minimum ou un maximum d'heures de travail.
- 36.3 Les dispositions actuelles par lesquelles le Conseil établit les heures normales de travail de façon à répondre aux exigences du fonctionnement continueront de s'appliquer pour la durée de la présente convention. Tout changement devant être apporté aux heures normales de travail de la majorité des employés dans un endroit particulier deviendra le sujet de consultation sérieuse entre le Conseil et l'Association avant que le changement soit mis en vigueur.
- 36.4 L'employé doit rapporter leur présence une fois par semaine de la façon demandée par le Conseil

36.5 Horaire variable (HV)

- 36.5.1 Nonobstant les dispositions du paragraphe 36.1, à la demande d'un employé et sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par le Conseil, un employé peut 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 (37,5) heures par semaine. Une telle demande ne peut être refusée sans motif valable.
- 36.5.2 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.
- 36.5.3 Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre 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.

- 36.5.4 Les heures de travail d'une journée quelconque figurant à l'horaire variable précisé à l'alinéa 36.5.1 peuvent être supérieures ou inférieures à sept virgule cinq (7,5) 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.
- 36.5.5 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.
- 36.5.6 La durée maximale d'un horaire variable est de six (6) mois.
- 36.5.7 Lorsque un horaire variable change ou prend fin, tous les rajustements nécessaires sont effectués.
- 36.5.8 Champ d'application particulier de la présente convention
- 36.5.8.1 Pour plus de certitude, les dispositions suivantes de la présente convention sont appliquées comme suit :
- a) Interprétation et définition (Article 4)**
- « taux quotidien de traitement » - ne s'applique pas
- b) Heures supplémentaires**
- Des heures supplémentaires sont payées à tarif et trois quarts ($1\frac{3}{4}$) 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 ($1\frac{1}{2}$) 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 46 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 42 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.

g) Congé

aux fins des crédits de congé acquis ou d'autres congés, un jour est égal à sept virgule cinq (7,5) heures;

****ARTICLE 37 - PÉRIODES DE REPOS**

**

- 37.1 L'employé aura droit à deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes chacune pendant les heures normales de travail. Les périodes de repos doivent normalement être prises comme suit: le ou vers le milieu de l'avant-midi et l'autre vers le milieu de l'après-midi ou vers le milieu de la première moitié et vers le milieu de la deuxième moitié de chaque quart de travail. Le Conseil ne supprimera pas ces pauses dans la mesure du possible. Cependant, si les nécessités du service empêchent l'employé de se prévaloir de ces pauses, le Conseil élaborera une solution de rechange avec l'employé, si possible.

ARTICLE 38 – PRIME DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

- 38.1 L'employé recevra une prime de deux dollars (2,00 \$) pour les heures travaillées au taux horaire simple à l'extérieur de la période de 7h et 18h.
- 38.2 L'employé reçoit une prime supplémentaire de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour les heures de travail effectuées le samedi et (ou) le dimanche tel que stipulé en 38.3 ci-après.
- 38.3 La prime de fin de semaine est payable pour toutes les heures de travail d'horaire au taux des heures normales effectuées le samedi et (ou) le dimanche.

ARTICLE 39 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Généralités

- 39.1 Dans le présent article, heures supplémentaires désigne le travail autorisé effectué par l'employé en sus de ses heures de travail normales.
- 39.2 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 n'ait été autorisée à l'avance de la séance de formation, du cours, de la conférence ou du séminaire.

- 39.3 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.
- 39.4 Afin d'éviter le cumul des heures supplémentaires, on ne fait pas de paiement des heures supplémentaires pour les mêmes heures travaillées.
- 39.5 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.
- 39.6 Un employé dont l'emploi au Conseil est terminé pour toute raison à part de celle prévue au paragraphe 39.5, a droit à une rémunération pour les heures supplémentaires œuvrées pour lesquelles il n'a pas encore été payé.
- 39.7 En cas de décès d'un employé, les crédits d'heures supplémentaires acquis mais non liquidés par des congés compensateurs ou de l'argent comptant avant le décès de l'employé seront payés à sa succession.

Attribution du travail supplémentaire

- 39.8 Sous réserve des nécessités du service, le Conseil s'efforce autant que possible :
 - 39.8.1 d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable entre les employés qualifiés qui sont facilement disponibles,
 - et,
 - 39.8.2 donner aux employés qui sont tenus de faire des heures supplémentaires un préavis suffisant.
- 39.9 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.
- 39.10 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

- 39.11 Sauf s'il est visé par le paragraphe 39.14 et assujetti au sous-article 39.3, un employé qui est requis par le Conseil de travailler une demi-heure ($\frac{1}{2}$) ou plus en heures supplémentaires un jour de travail régulier recevra une rémunération pour ces heures supplémentaires au taux d'une fois et demie pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures œuvrées en plus de sa journée normale de travail, et au taux double pour chaque heure supplémentaire œuvrée par lui pendant toute période contiguë ultérieure.

- 39.12 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.
- 39.13 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

39.14 Sous réserve du paragraphe 39.3

- 39.14.1 l'employé tenu de travailler un jour de repos est rémunéré au tarif et demi (1 $\frac{1}{2}$) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures et au tarif double (2) par la suite;
- 39.14.2 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.
- 39.14.3 Nonobstant l'alinéa 39.14.2, lorsque à la demande de l'employé œuvrée 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 l'alinéa 39.14.1.
- 39.15 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 :
- 39.15.1 une rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable,
ou
- 39.15.2 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 dans une période de huit (8) heures.

Rémunération en argent ou sous forme de congé compensateur payé

- 39.16 Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération monétaire sauf dans le cas où, sur la demande de l'employé et avec approbation du Conseil, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.
- 39.17 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.
- 39.18 Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé et au Conseil.
- 39.19 Les crédits de congé compensateur acquis au cours d'un exercice financier qui ne sont pas pris au 30 septembre de l'exercice suivant seront payés à l'employé sur la base d'une (1) heure payée au taux de base pour chaque heure de congé compensateur acquis ainsi liquidé, au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé.
- 39.20 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.

Repas

- 39.21 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 et cinquante cents (10,50 \$) sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.
- 39.22 Lorsque l'employé fait des heures supplémentaires sans interruption pendant quatre (4) heures ou plus après la période prévue en 39.21 ci-dessus, il reçoit le remboursement d'une somme de dix dollars et cinquante (10,50 \$) pour un repas additionnel, sauf si des repas gratuits sont prévus.
- 39.23 L'employé qui est requis de travailler et qui en fait travailler 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.
- 39.24 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.

39.25 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

39.26 Lorsqu'un employé est tenu de se présenter au travail dans les conditions décrites aux paragraphes 39.12 ou 39.13 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 :

39.26.1 une indemnité de kilométrage aux 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

39.26.2 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 40 – INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

40.1 Lorsqu'un employé est appelé par le Conseil et retourne au travail pour faire des heures supplémentaires non ordonnées à l'horaire à l'avance, l'employé a droit à la plus élevée des rémunérations suivantes :

a) une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable,

ou

b) 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 dans une période de huit (8) heures.

Pourvu que la période de temps œuvrée ne soit pas contiguë à ces heures normales de travail.

40.2 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.

40.3 Un employé qui est rappelé par le Conseil pour faire du travail non ordonné à l'horaire à l'avance mais qui peut faire le travail exigé à partir de sa résidence, sans avoir à se présenter au travail, aura droit à la plus élevée des rémunérations suivantes :

a) la rémunération calculé au taux de traitement applicable pour les heures supplémentaires;

ou

b) la 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.

40.4 L'employé qui est rappelé pour accomplir un travail dans les conditions décrites au paragraphe 40.1 et qui doit utiliser des services de transport autres que les services de transport commun normaux, les dépenses raisonnables que l'employé aura encourues seront remboursées de la manière suivante :

40.4.1 si l'employé voyage dans sa propre automobile, il récupère les frais de kilométrage au taux normalement payé à l'employé lorsque autorisé par le Conseil à utiliser son automobile,

ou

40.4.2 un remboursement des dépenses personnelles que l'employé a subies pour tout autre moyen de transport commercial.

40.5 Le temps qu'un 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 DISPONIBILITÉ

41.1 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 ($\frac{1}{2}$) pour chaque période complète ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle l'employé a été désigné comme étant en fonction de disponibilité.

41.2 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 si appelé à le faire. Dans la désignation des employés en disponibilité, le Conseil s'efforcera de réaliser une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

41.3 Aucun paiement d'indemnité de disponibilité ne sera versé si l'employé est incapable de se présenter au travail lorsque tenu de le faire.

41.4 L'employé en fonction de disponibilité qui est appelé et qui rentre au travail sera rémunéré tel que décrit à l'article de l'indemnité de rappel au travail.

ARTICLE 42 - RÉMUNÉRATION D'INTÉRIM

- 42.1 Lorsqu'un employé est tenu par le Conseil de remplir en grande partie les fonctions d'un poste de classification ou de niveau supérieur à titre intérimaire, pour une période d'au moins quatre (4) jours ouvrables consécutifs, il reçoit une rémunération provisoire, calculée à partir de la date à laquelle il a commencé son intérim et équivalente à celle qu'il aurait reçue s'il avait été nommé à ce même niveau de classification supérieur, pour la période au cours de laquelle il assure l'intérim.
- 42.2 S'il n'y a pas accord sur l'application de cet article, les parties en cause devront dialoguer pour tenter de résoudre les différends.

ARTICLE 43 - INDEMNITÉ DE VOL

- 43.1 Un employé, qui, dans l'accomplissement de ses fonctions, doit travailler dans des avions d'essai en vol, touche une prime de cent dollars (100,00 \$) par mois pourvu qu'il complète au moins quinze (15) heures dans l'exécution de telles fonctions durant une période quelconque de trois (3) mois consécutifs.

ARTICLE 44 - GESTION DE LA RÉMUNÉRATION

44.1 Droit à rémunération

- 44.1.1 Chaque employé a droit, pour les services rendus, à un traitement selon l'un des taux indiqués au Barème 1 pour le niveau de classification auquel l'employé a été nommé par le Conseil;
- 44.1.2 les taux de rémunération du Barème 1 doivent être appliqués tel qu'indiqué dans les présentes.

44.2 Traitements lors de la première nomination

- 44.2.1 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.
- 44.2.2 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.

44.3 Traitement après une promotion

- 44.3.1 Lorsqu'un employé est nommé par le Conseil à un niveau de classification plus élevé dans le même groupe, 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 plus élevé de la classification auquel l'employé a été nommé par le Conseil. Si un tel taux n'existe pas, l'employé doit être rémunéré au taux maximum de sa nouvelle échelle.
- 44.3.2 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.

44.4 Coïncidences de dates effectives

- 44.4.1 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:
- 44.4.1.1 ajouter l'augmentation de traitement;
 - 44.4.1.2 effectuer la révision de traitement conformément à la révision générale des salaires;
 - 44.4.1.3 établir le traitement à la nomination au nouveau niveau de classification en accord avec les dispositions de l'alinéa 44.3.1.

44.5 Échelons d'augmentation

- 44.5.1 Sous réserve des dispositions des alinéas 44.5.4 et 44.5.5 du paragraphe 44.5, un employé nommé à l'un des niveaux de classification indiqués au Barème 1 de cette convention doit bénéficier d'augmentations de traitement au terme de chaque période d'augmentation de traitement jusqu'à ce que l'employé parvienne au traitement maximal dans l'échelle des traitements relative au niveau de classification auquel l'employé est nommé.
- 44.5.2 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 soixante-quinze (75) heures. 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 sauf selon qu'il est 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.

- 44.5.3 La date d'augmentation de traitement d'un employé nommé à un poste dans l'unité de négociation à la suite d'une promotion, rétrogradation ou provenant de l'extérieur du Conseil après la date de signature de la présente convention sera le premier jour du mois le plus près de la date anniversaire de la nomination de l'employé à son niveau de classification sauf pour les employés se trouvant à des niveaux de classification dans lesquels des augmentations semi-annuelles peuvent être accordées selon le Barème de rémunération annexé à la présente convention, la première augmentation de traitement autorisée par le Conseil sera due après le premier jour du mois le plus près de la date de nomination de l'employé à son niveau de classification et à des intervalles de six (6) mois par la suite.
- 44.5.4 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.
- 44.5.5 Lorsqu'un employé nommé à l'un des niveaux de classification indiqués au Barème 1 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 44.5.4.

44.6 Paiement suivant le décès de l'employé

- 44.6.1 L'employé qui lors de son renvoi en cours de période de stage, a été nommé membre permanent du personnel du CNRC, et qui a rempli plus d'une (1) année de service continu, puis cesse d'être employé 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 moins toutes période pour laquelle le Conseil, la fonction publique, une compagnie fédérale de la Couronne, les Forces armées canadiennes ou la Gendarmerie royale du Canada lui a déjà accordé une indemnité de départ, un congé de retraite, un congé de réadaptation ou une gratification en espèce en tenant lieu.
- 44.6.1 Au décès d'un employé, le Conseil doit payer à la succession de cet employé la rémunération que l'employé 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.

- 44.6.2 Si l'employé décédé a perçu précédemment des sommes en trop ou si l'employé a des dettes à l'égard du Conseil, le Conseil peut les déduire de ce paiement.
- 44.7 Tout nouvel employé doit recevoir son premier salaire par l'entremise de dépôt direct aussitôt que possible.
- 44.8 Si un employé présente au Conseil une déclaration assermentée signée indiquant que l'employé 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.
- 44.9 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 suivant celle durant laquelle les suppléments sont acquis.
- 44.10 Les heures supplémentaires payées à l'employé pendant la période couverte par les augmentations rétroactives de traitement (Barème 1 annexé à la présente 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.
- 44.11 Si, pendant la durée de la présente convention, le Conseil met au point et fait appliquer 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 transposition aux nouveaux niveaux de classification.

ARTICLE 45 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 45.1 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.
- 45.2 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.

- 45.3 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.
- 45.4 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.
- 45.5 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 45.04 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;
- 45.6 Dès que raisonnablement possible après que le préavis ait été donné conformément au paragraphe 45.04, le Conseil doit consulter l'Association de manière significative au sujet des effets des changements technologiques dont il est question au paragraphe 45.04, 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.
- 45.7 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 46 - DÉPLACEMENTS**

- 46.1 Lorsque le Conseil demande à un employé de se rendre à ou de quitter 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:
- 46.1.1 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.

- 46.1.2 Lorsque l'employé se déplace au cours d'un jour normal de travail et que l'employé travaille, l'employé recevra:
- 46.1.2.1 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 sept virgule cinq (7,5) heures, et
 - ** 46.1.2.2 le tarif applicable des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement pris en plus d'une période de travail et de déplacement de sept virgule cinq (7,5) heures, à condition que le paiement maximal pour ces heures supplémentaires de déplacement ne dépasse pas quinze (15) heures de salaire au taux simple.
- **
- 46.1.3 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 tarif applicable des heures supplémentaires applicable pour les heures de voyage effectuées, jusqu'à un maximum de quinze (15) heures de rémunération au taux simple.
- 46.2 Le paragraphe 46.1 ne s'appliquera à aucune période excédant la durée habituelle d'un jour de travail au cours de laquelle l'employé demeure dans un logement quelconque aux frais du Conseil ou de son mandataire. Toutefois, le temps de déplacement comprendra les arrêts nécessaires jusqu'à un maximum de trois (3) heures pour chaque arrêt.
- 46.2.1 Un employé peut, sous réserve de l'approbation du Conseil, élire irrévocablement de recevoir un congé payé au lieu du dédommagement prévu aux sous-alinéas 46.1.2.2 et 46.1.3.
 - 46.2.2 Conformément aux nécessités du service et sous réserve d'un préavis convenable donné par l'employé le Conseil accordera le congé compensateur à un moment mutuellement acceptable à l'employé et au Conseil.
 - 46.2.3 Les crédits de congé compensateur acquis mais non liquidés à la fin de septembre de chaque année seront liquidés au moyen d'un chèque remis à l'employé et calculé sur la base d'une (1) heure payée au taux simple pour chaque heure de congé compensateur ainsi liquidés.
- 46.3 Le paragraphe 46.1 ne s'applique pas à l'employé qui se déplace au moyen d'un mode quelconque de déplacement dans lequel à la demande du Conseil, l'employé doit effectuer du travail. Dans ce cas, l'employé recevra la rémunération la plus élevée des deux possibilités suivantes:
- 46.3.1 au cours d'une journée normale de travail, son salaire normal pour la journée, ou

- 46.3.2 le salaire auquel l'employé aurait droit pour ses heures de travail conformément aux articles relatifs aux Jours désignés fériés, Heures de travail et Heures supplémentaires de la présente convention.
- 46.4 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 du paragraphe 46.1 s'appliqueront.
- 46.5 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 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.

ARTICLES 47 à 49 - RÉSERVÉ

ARTICLE 50 - OBLIGATIONS RELIGIEUSES

- 50.1 Le Conseil fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.
- 50.2 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.
- 50.3 Nonobstant le paragraphe 50.2 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 accordé, 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.
- 50.4 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 51 - ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

- 51.1 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.

- 51.2 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.
- 51.3 Si en raison du paragraphe 51.2 l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.
- 51.4 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 52 - HARCÈLEMENT SEXUEL

- 52.1 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 sexuel ne sera pas toléré dans le lieu de travail.
- 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 harcèlement sexuel. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

ARTICLE 53 – POLITIQUE SUR LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

- 53.1 La politique sur le réaménagement des effectifs du CNRC fait partie de la présente convention collective et devra être révisée et négociée par les signataires à la politique conformément aux modalités décrites dans la politique.

ARTICLES 54-55 - RÉSERVÉS

ARTICLE 56 - INDEMNITÉ DE DÉPART

Généralités

**

- 56.1 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.

**

56.2 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 56.9 à 56.12 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.

**

56.3 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les clauses ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel a droit l'employé conformément à sa classification à la date de sa cessation d'emploi.

Licenciement (mise en disponibilité)

56.4 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.

56.5 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.

**

56.6 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 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).

**

56.7 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 de l'alinéa 56.1.3 ci-dessus.

Décès

**

56.8 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

**

56.9 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.

**

56.10 L'employé qui a accumulé plus de dix (10) années de service continu et qui est mis en disponibilité pour incompétence aura droit à une semaine de rémunération par année d'emploi continu jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

Période de stage

**

56.11 L'employé qui lors de son renvoi en cours de période de stage, a été nommé membre permanent du personnel du CNRC, et qui a rempli plus d'une (1) année de service continu, puis cesse d'être employé 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

56.12 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 56.2 (avant le 4 juin 2014) ou des paragraphes 56.9 à 56.12 (à compter du 4 juin 2014).

**

56.13 Pour les employés qui sont visés par le paiement tenant lieu d'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission ou retraite) et qui ont choisi de reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant ce paiement se trouvent à l'annexe E.

ARTICLES 57 à 59 - RÉSERVÉS

ARTICLE 60 - DURÉE, RENOUVELLEMENT ET CLAUSE DERÉVISION

**

- 60.1 La durée de la présente convention va de la date de sa signature jusqu'au 21 décembre 2018 inclusivement 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 la validité de la convention.
- 60.3 Signé à Ottawa, Ontario, ce 5ième jour du mois de mars 2018 par le Conseil et par les représentants habilités de l'Association.

L'ASSOCIATION DES
EMPLOYÉS DU CONSEIL DE
RECHERCHES

LE CONSEIL NATIONAL DE
RECHERCHES CANADA

Cathie Fraser

Isabelle Gingras

Joan Van Den Bergh

Amy Campbell

BARÈME 1

**CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA
TAUX DE RÉMUNÉRATION
GESTION DES SYSTÈMES D'ORDINATEURS**

Effective Dec 22, 2014: 1.25%
 Effective Dec 22, 2015: 1.25%
 Effective April 1, 2016: 1% for CS1 – CS4 inclusive
 Effective Dec 22, 2016: 1.25%
 Effective Dec 22, 2017: 1.25%

CS 1

From	51,024	53,255	55,470	57,681	59,643	61,603	63,636	65,602	
1	51,662	53,921	56,163	58,402	60,389	62,373	64,431	66,422	#
2	52,308	54,595	56,865	59,132	61,144	63,153	65,236	67,252	#
3	52,831	55,141	57,434	59,723	61,755	63,785	65,888	67,925	#
4	53,491	55,830	58,152	60,470	62,527	64,582	66,712	68,774	#
5	54,160	56,528	58,879	61,226	63,309	65,389	67,546	69,634	#

CS-2

From	64,878	67,247	69,622	71,988	74,356	76,811	79,345	81,466	
1	65,689	68,088	70,492	72,888	75,285	77,771	80,337	82,484	#
2	66,510	68,939	71,373	73,799	76,226	78,743	81,341	83,515	#
3	67,175	69,628	72,087	74,537	76,988	79,530	82,154	84,350	#
4	68,015	70,498	72,988	75,469	77,950	80,524	83,181	85,404	#
5	68,865	71,380	73,900	76,412	78,924	81,531	84,221	86,472	#

CS-3

From	77,928	80,637	83,660	86,504	89,350	92,297	95,346	98,040	
1	78,902	81,645	84,706	87,585	90,467	93,451	96,538	99,266	#
2	79,888	82,666	85,765	88,680	91,598	94,619	97,745	100,507	#
3	80,687	83,493	86,623	89,567	92,514	95,565	98,722	101,512	#
4	81,696	84,537	87,706	90,687	93,670	96,760	99,956	102,781	#
5	82,717	85,594	88,802	91,821	94,841	97,970	101,205	104,066	#

CS-4

From	90,435	93,522	96,700	99,879	103,176	106,581	109,673	
1	91,565	94,691	97,909	101,127	104,466	107,913	111,044	#
2	92,710	95,875	99,133	102,391	105,772	109,262	112,432	#
3	93,637	96,834	100,124	103,415	106,830	110,355	113,556	#
4	94,807	98,044	101,376	104,708	108,165	111,734	114,975	#
5	95,992	99,270	102,643	106,017	109,517	113,131	116,412	#

CS-5

From	101,293	105,105	108,927	112,748	116,580	120,411	124,386	128,491	132,340
1	102,559	106,419	110,289	114,157	118,037	121,916	125,941	130,097	133,994
2	103,841	107,749	111,668	115,584	119,512	123,440	127,515	131,723	135,669
3	103,841	107,749	111,668	115,584	119,512	123,440	127,515	131,723	135,669
4	105,139	109,096	113,064	117,029	121,006	124,983	129,109	133,370	137,365
5	106,453	110,460	114,477	118,492	122,519	126,545	130,723	135,037	139,082

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

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION AU BARÈME 1

1. RESTRUCTURATION DE LA PAYE

**

- a) À compter du 22 décembre 2011, un employé recevra le taux de rémunération à la ligne « 1 » qui est immédiatement en dessous de son taux de rémunération précédent.
- b) À compter du 22 décembre 2012, un employé recevra le taux de rémunération à la ligne « 2 » qui est immédiatement en dessous de son taux de rémunération précédent.
- c) À compter du 22 décembre 2013, un employé recevra le taux de rémunération à la ligne « 3 » qui est immédiatement en dessous de son taux de rémunération précédent.

2. GÉNÉRALITÉS

- a) Le taux annuel de rémunération doit être utilisé pour calculer la paye d'un employé.
- b) 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.
- c) Pour calculer le taux de rémunération journalier, on divise le taux de rémunération hebdomadaire par 5 et on arrondit au cent le plus proche.
- d) Pour calculer le taux de rémunération horaire, on divise le taux de rémunération hebdomadaire par trente-sept virgule cinq (37,5) et on arrondit au troisième chiffre décimal.
- e) A l'exception de ce qui est prévu à la clause 44.2.2, un employé devra être rémunéré à un taux dans l'échelle des taux établis au Barème de traitement 1 indiqué au taux immédiatement plus bas que son ancien taux et devra être considéré comme ayant commencé à recevoir la rémunération au début de la période pour laquelle cette rémunération est payée.
- f) Lorsque les taux de rémunération établis au barème 1 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) à (vi) désigne le 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 aurait 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) Un employé qui a été promu, déployé, reclassifié, muté ou a eu une affectation par intérim lors de la période de rétroactivité, va avoir 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;
- (vi) aucun paiement d'un dollar ou moins ne sera effectuer.

PROTOCOLE D'ENTENTE

INDEMNITÉ PROVISOIRE

Préambule

En vue d'essayer de résoudre les problèmes de maintien du personnel en poste, le Conseil offrira une indemnité spéciale aux titulaires des postes classifiés aux niveaux CS-1 à CS-5 qui exercent les fonctions du Groupe de la gestion des systèmes d'ordinateurs.

1. Les parties conviennent que les titulaires des postes susmentionnés seront admissibles à une indemnité provisoire dont le montant et les conditions sont établis ci-après:
 - (i) Cette indemnité sera versée conformément à l'échelle calendrier qui suit:

INDEMNITÉ PROVISOIRE

Niveau	<i>Paiements mensuels allant au 21 décembre 2015</i>
CS-1	\$139
CS-2	\$176
CS-3	\$212
CS-4	\$248
CS-5	\$285

- (ii) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé, sauf pour fin de pension.
- (iii) L'employé reçoit l'indemnité provisoire pour chaque mois civil pour lequel l'employé a touché au moins dix (10) jours de rémunération durant le mois.
- (iv) L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention collective.
- (v) Sous réserve de l'alinéa 1 (vi) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 1 (i) pour le niveau prescrit du poste d'attache de l'employé.
- (vi) L'employé qui est tenu par le Conseil d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur conformément à l'article relatif à la Rémunération d'intérim, touche une indemnité provisoire qui est calculée au prorata de la période correspondant à chaque niveau. Les employés d'autres groupes qui sont tenus d'exercer des fonctions sur une base intérimaire dans le groupe de Gestion des systèmes d'ordinateurs, touchent une indemnité provisoire si la période de rémunération intérimaire est d'une durée d'au moins quatre (4) mois.

2. Les employés à temps partiel touchent une indemnité provisoire proportionnelle en fonction des heures de travail régulièrement assignées.
3. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application de ce protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

**

4. Ce protocole d'entente prend fin le 21 décembre 2018.

**Protocole d'entente
entre le
Conseil National de Recherches Canada
et
l'Association des Employés du Conseil de Recherches
concernant les Heures de Travail
pour le
Groupe de Gestion des systèmes d'ordinateurs**

La présente confirme l'entente intervenue entre les parties en ce qui concerne les heures de travail pour certains employés.

Les parties à cette convention collective reconnaissent que pour offrir un service efficace à ses clients, certaines directions et certains instituts requièrent une flexibilité au niveau des heures de travail qui doivent être fixées.

Par conséquent, les parties s'entendent que nonobstant l'article relatif aux heures de travail de cette convention, la semaine de travail normale pour les employés de la Direction des services de gestion de l'information (DSGI), sera de trente-sept virgule cinq (37,5) heures du lundi au vendredi inclusivement, et que la journée de travail normale sera de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives entre 6 h et 22 h, exclusion faite de la période de repas, les samedis et dimanches étant des jours de repos.

Le Conseil accepte de consulter à l'avance l'Association à propos de telles heures de travail. La consultation abordera les raisons du besoin de modifier les heures de travail, les sections et employés touchés, la sélection et l'établissement des horaires pour les employés devant travailler selon l'horaire modifié, et la distribution des heures de travail modifiées, sans toutefois se limiter à ces sujets.

Un employé dont les heures de travail ont été modifiées conformément aux dispositions de la présente annexe et qui n'a pas été avisé de l'heure et du jour du début de ces changements au moins sept (7) jours à l'avance, sera rémunéré pour la première journée travaillée suivant cette modification au taux d'une fois et demi (1 ½) le taux de traitement ordinaire pendant les premières sept virgule cinq (7,5) heures, et, par la suite, à deux (2) fois le taux. L'employé sera rémunéré au taux de traitement ordinaire pendant les jours subséquents travaillés selon le nouvel horaire, sous réserve de l'article 39 - heures supplémentaires.

Les parties acceptent que la question de la rémunération des heures de travail modifiées soit abordée au cours des prochaines négociations collectives.

APPENDICE C

Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés (PSME)

Le Conseil national de recherches Canada (CNRC) et l'Association des employés du Conseil de recherches (AECR) conviennent que les ententes conclues entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'IPFPC) et entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC), en ce qui concerne un programme de soutien de mieux-être des employés (PSME) seront fournies au groupe gestion des systèmes d'ordinateurs (CS) du ACER pour négocier l'inclusion d'un PSME dans la convention collective. Dans le cas où il y aurait des différences dans les ententes conclues entre le Conseil du Trésor et l'IPFPC et l'entente conclue entre le Conseil du Trésor et l'AFPC, le CNRC et l'AECR négocieront l'entente spécifique (soit celle de l'IPFPC ou celle de l'AFPC) qui sera fournie aux membres aux fins de ratification et d'inclusion dans la convention collective.

Les parties conviennent de maintenir la pratique actuelle consistant à travailler en collaboration pour répondre aux préoccupations concernant le mieux-être des employés et la réintégration des employés dans le lieu de travail après des périodes de congé en raison d'une maladie ou d'une blessure.

**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.

DISPOSITIONS ARCHIVÉS CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE L'INDÉMNITÉ DE DÉPART EN CAS DE DÉPART VOLONTAIRE

Le présent appendice vise à reproduire le libellé historique concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démissions et retraite) afin de refléter le libellé convenu dans les cas de paiement différé.

****À compter du 4 juin 2014, les alinéas 56.2 et 56.3 seront supprimés de la convention collective**

56.1 Licenciement (mise en disponibilité)

56.1.1 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.

56.1.2 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.

**

56.1.3 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 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).

**

56.1.4 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 de l'alinéa 56.1.3 ci-dessus.

56.2 Démission

**

56.2.1 Sous réserve du paragraphe 56.3, 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.

56.3 Retraite

**

56.3.1 Au terme de son emploi, 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

l'employé à temps partiel, qui travaille douze heures (12) 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.

56.4 Décès

**

56.4.1 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.

56.5 Renvoi pour incapacité ou incompétence

**

56.5.1 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.

**

56.5.2 L'employé qui a accumulé plus de dix (10) années de service continu et qui est mis en disponibilité pour incompétence aura droit à une semaine de rémunération par année d'emploi continu jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

56.6 Période de stage

**

56.6.1 L'employé qui lors de son renvoi en cours de période de stage, a été nommé membre permanent du personnel du CNRC, et qui a rempli plus d'une (1) année de service continu, puis cesse d'être employé 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.

56.7 Généralités

**

56.7.1 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.

**

56.7.2 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 56.9 à 56.12 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.

**

56.7.3 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les clauses ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel a droit l'employé conformément à sa classification à la date de sa cessation d'emploi.

**

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

56.8.1 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 56.2 (avant le 4 juin 2014) ou des paragraphes 56.9 à 56.12 (à compter du 4 juin 2014).

**

56.9 Fin de l'indemnité de départ

a) Sous réserve du paragraphe 56.7 précédent, 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 du paragraphe 56.7 précédent, 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

**

56.10 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 56.11 (c).

**

56.11 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 qu'il a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- c) L'employé qui choisit l'option décrite à l'alinéa 56.10 c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 56.10 a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 56.10 b).
- d) L'employé qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 56.11 b) sera réputé avoir choisi l'option 56.10 b).

**

56.12 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 CS à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation CS lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 56.2 et 56.3 sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a) Sous réserve du paragraphe 56.7 précédent, 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 du paragraphe 56.7 précédent, 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 56.10 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 56.10. Cependant, l'employé doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

APPENDICE F

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DU CONSEIL DE RECHERCHES ET LE CONSEIL DE RECHERCHES CANADA CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Association des employés du conseil de recherches concernant la mise en œuvre de la convention collective.

Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent-vingt (120) jours de la date de signature.