CONVENTION ENTRE

LE CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA

et

L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DU CONSEIL DE RECHERCHES

GROUPE: ACHAT ET APPROVISIONNEMENT (PG)

DATE D'EXPIRATION : 30 AVRIL 2026

TABLE DES MATIÈRES

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 5
**ARTICLE 9 - EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL 5
ARTICLE 10 - RÉSERVÉ 7
ARTICLE 11 - DROITS DE LA DIRECTION 7
ARTICLE 12 - SÉCURITÉ DE L'ÉTAT 7
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 8
ARTICLE 17 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS 9
ARTICLE 18 - EXPOSÉ DES FONCTIONS 15
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 20
ARTICLE 24 – RÉSERVÉ 21
ARTICLE 25 – RÉSERVÉ 21
ARTICLE 26 – RÉSERVÉ 21
ARTICLE 27 – RÉSERVÉ 21
ARTICLE 28 – RÉSERVÉ 21
ARTICLE 29 – RÉSERVÉ 21
**ARTICLE 30 - CONGÉS - GÉNÉRALITÉS 21
**ARTICLE 31 - CONGÉ ANNUEL 22
**ARTICLE 32 - JOURS DÉSIGNÉS FÉRIÉS 26
ARTICLE 33 - CONGÉS 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 31
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 36
35.9 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides 38
35.10 Réaffectation ou congé lié(e) à la maternité 39
35.11 Congé parental non payé 39
**35.12 Indemnité parentale 41

**35.13 Indemnités parentales spéciales pour les employés totalement invalides 46
35.14 Congé non payé pour s'occuper de la famille 47
35.15 Congé non payé pour les obligations personnelles.....48
35.16 Congé non payé pour accompagner l'époux ou le conjoint de fait 49
**35.17 Congé payé pour obligations familiales.....49
35.18 Rendez-vous chez le médecin pour les employés enceintes.....50
35.19 Autres congés payés.....51
35.20 Congés payés et non payés pour d'autres motifs 51
35.21 Congé pour proches aidants 51
35.22 Congé personnel.....52
**35.23 Congé pour violence familiale 52
35.24 Congé d'études non payé.....53
35.25 Congé de promotion professionnelle 54
35.26 Congé non payé pour servir en tant que Président syndical.....54
**35.27 Congé pour pratiques traditionnelles autochtones 55
ARTICLE 36 - HEURES DE TRAVAIL 55
ARTICLE 37 - PÉRIODES DE REPOS 57
ARTICLE 38 - RÉSERVÉ.....57
**ARTICLE 39 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....58
ARTICLE 40 - INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL 62
ARTICLE 41 - INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ 63
ARTICLE 42 - RÉMUNÉRATION D'INTÉRIM 63
ARTICLE 43 - RÉSERVÉ.....63
ARTICLE 44 - GESTION DE LA RÉMUNÉRATION 64
**ARTICLE 45 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES 67
ARTICLE 46 - DÉPLACEMENTS.....68
ARTICLE 47 - OBLIGATIONS RELIGIEUSES 69
**ARTICLE 48 - ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION.....70
ARTICLE 49 - HARCÈLEMENT SEXUEL 70
ARTICLE 50 - TRANSPORT DES MARCHANDISES DANGEREUSES 71
ARTICLE 51 - POLITIQUE SUR LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS 71
ARTICLE 52 - RÉSERVÉ.....71
ARTICLE 53 - RÉSERVÉ.....71
ARTICLE 54 - RÉSERVÉ.....71
ARTICLE 55 - RÉSERVÉ.....71
ARTICLE 56 - INDEMNITÉ DE DÉPART 71
ARTICLE 57 - RÉSERVÉ.....73
ARTICLE 58 - RÉSERVÉ.....73
ARTICLE 59 - RÉSERVÉ.....73
**ARTICLE 60 - DURÉE, RENOUVELLEMENT ET CLAUSE DE RÉVISION.....73
**BARÈME 1 - TAUX DE RÉMUNÉRATION.....75
APPENDICE A - DISPOSITIONS ARCHIVÉS CONCERNANT L'ELIMINATION DE L'IMDEMNITÉ DE DÉPART EN CAS DE DEPART VOLONTAIRE.....79
APPENDICE B - PROTECTION SALARIALE LORS D'UNE RECLASSIFICATION ET D'UNE CONVERSION.....84
**ANNEXE C - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA ET L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DU CONSEIL DE RECHERCHES CONCERNANT UN LANGUAGE INCLUSIF QUANT À LA NEUTRALITÉ DES GENRES 85

**ANNEXE D - 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 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 le vingt-huitième jour de janvier, 1969 et couvrant tous les employés du groupe Achat et approvisionnement.

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 :

3.1.1 de définir certaines conditions d'emploi touchant les employés couverts par cette convention;

3.1.2 d'entretenir des relations bénéfiques et harmonieuses entre le Conseil, les employés et l'Association, et

3.1.3 d'obtenir un haut niveau de productivité et d'accomplissement par les employés lors de l'exécution de leurs fonctions au Conseil.

**ARTICLE 4 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

4.1 Dans la présente convention,

4.1.1 **« année fiscale »** ou **« année financière »** signifie la période allant du 1er avril d'une année au 31 mars inclusivement de l'année suivante ("fiscal year");

4.1.2. **« Association »** signifie L'Association des employés du Conseil de recherches ("Association");

4.1.3 **« augmentation »** ou **« augmentation de traitement »** est un augmentation de salaire à la suite du passage à un échelon supérieur dans l'échelle des

traitements pour n'importe lequel des niveaux de classification dans le barème de traitement (“increment” or “pay increment”);

4.1.4 **« congé »** signifie une permission d’être absent du travail, approuvée par un agent autorisé du Conseil (“leave of absence”);

4.1.5 **« congé compensateur »** désigne un congé payé accordé au lieu d’une somme d’argent telle que prévue dans cette convention, et ce congé payé est calculé et crédité à l’employé au taux qui aurait été payé autrement pour ces heures supplémentaires (“compensatory leave”);

4.1.6 **« conjoint de fait »** désigne une personne qui, pour une période continue d’au moins un an, a vécu dans une relation conjugale avec un employé (“common-law partner”);

4.1.7 **« Conseil », « employeur »** ou **« CNRC »** signifie le Conseil national de recherches Canada (“Council”, “Employer” or “NRC”);

4.1.8 **« cotisations »** ou **« retenues syndicales »** signifient les cotisations établies en vertu des statuts de l’Association comme cotisations payables par ses membres par suite de leur adhésion à l’Association et ne comprennent aucun droit d’entrée, prime d’assurance ou taxe spéciale (“membership dues”);

4.1.9 **« délégué syndical »** signifie un employé représentant l’Association selon les limites prévues par cette convention (Nomination des délégués syndicaux et autorisation d'absence) (“steward”);

**

4.1.10 **« employé »** désigne toute personne ainsi définie dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)* qui fait partie de l'unité de négociation (“employee”);

4.1.11 **« jour »** désigne la période de vingt-quatre (24) heures consécutives commençant à 00 h 01, heure locale (“day”);

4.1.12 **« jour de repos »** en ce qui concerne l’employé signifie un jour autre qu’un jour désigné férié et où l’employé n’est pas ordinairement tenu d’exécuter les fonctions de son poste autrement que pour cause de congé. L’employé n’est pas payé pour sa journée de repos à moins que le Conseil exige que l’employé travaille ce jour-là ou à moins que l’employé ait droit à une rémunération pour ce jour, en raison de cette convention (“day of rest”);

4.1.13 **« jour désigné férié »** signifie la période de vingt-quatre (24) heures commençant à 00 h 01 le matin d’un jour désigné férié dans cette convention (“designated holiday”);

4.1.14 **« licenciement (mise en disponibilité) »** signifie la fin des services d’un employé du Conseil en raison d’un manque de travail ou du fait qu’un service ou une fonction est supprimée (“lay-off”);

4.1.15 **« nouvel employé »** dans cette convention peut, selon le contexte, soit se rapporter à un employé nommé de l'extérieur du Conseil à l'unité de négociation ou de l'intérieur du Conseil à l'unité de négociation après la date à laquelle cette convention entre en vigueur ("new employee");

4.1.16 **« peut »** doit être considéré comme permissif, « doit » comme impératif et « devrait » comme une possibilité ("may");

4.1.17 **« possible »** signifie « matériellement possible » et « pratique », et « convenable », doit être compris comme « raisonnable dans les circonstances en question » ("practicable");

4.1.18 **« semaine »** signifie selon cette convention le temps entre 00 h 01 le lundi et 24 h le dimanche ("week");

4.1.19 **« service continu »** ou **« emploi continu »** ont le même sens que dans les règlements existants du Conseil le jour de la signature de cette convention ("continuous service" or "continuous employment");

4.1.20 le **« singulier »** impliquera que le « pluriel » peut être applicable et le « pluriel » impliquera que le « singulier » pourra être applicable à moins d'une intention contraire bien définie ("singular");

4.1.21 **« taux de rémunération hebdomadaire »** signifie le quotient obtenu en divisant le taux de rémunération annuel de l'employé par 52.176 ("weekly rate of pay");

4.1.22 **« taux 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");

4.1.23 **« taux quotidien de traitement »** signifie le quotient de la division du taux hebdomadaire de traitement par cinq (5) ("daily rate of pay");

4.1.24 **« temps double »** signifie deux (2) fois le taux simple ("double time");

4.1.25 **« temps et demi »** désigne une fois et demie (1 1/2) le taux simple ("time and one-half");

4.1.26 **« unité de négociation »** signifie les employés du Conseil décrits à l'article 1 de cette convention ("bargaining unit");

4.1.27 **« zone d'affectation »** signifie la même chose que 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 le secteur public fédéral*, 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 le secteur public fédéral*, 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 à la clause 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 de 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 à la clause 6.1.

6.3 Aux fins de l'application de la clause 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 établit 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 spécifiée à l'article 1 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 convient de communiquer et de fournir à chaque employé une copie de la convention collective et des modifications qui y sont apportées. Afin de satisfaire à son obligation sous cette clause, l'Employeur pourrait fournir aux employés un accès électronique à cette convention.

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 normal de travail est inférieur à celui prévu à l'article relatif aux heures de travail figurant dans la présente convention, sans être inférieur à celui

mentionné dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

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 prévues et les heures normales de travail par semaine prévues dans la présente convention des employés à temps plein, 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 temps plein;

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 temps plein.

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 temps plein 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 temps plein. 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 temps plein.

**

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 virgule six (4,6) pourcent pour toutes les heures rémunérées au taux horaire normal au cours de la période d'emploi à temps partiel.

**

a) Dans l'éventualité où un autre jour était proclamé par une loi du Parlement comme jour férié national, conformément à l'alinéa 32.1 (m), cette prime augmentera de zéro virgule trente-huit (0,38) point de pourcentage

**

b) La date d'entrée en vigueur de l'augmentation de point de pourcentage sera dans les cent quatre-vingt (180) jours suivant la proclamation de l'autre jour par une loi du Parlement comme jour férié national, mais ne sera pas plus tôt que la date à laquelle le jour férié est observé pour la première fois.

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 temps plein 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 temps plein 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.

ARTICLE 10 - RÉSERVÉ

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, délégués 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 les 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 œuvre 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 d'eux (2) journée 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, de la rétrogradation ou du licenciement.

16.4 Sauf dans le cas d'une réprimande verbale, le Conseil fournira à l'employé une note écrite de toute mesure disciplinaire qu'il a pu prendre contre l'employé après la date de signature de la présente convention et cette note écrite devra indiquer la raison pour laquelle la mesure a été prise.

16.5 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.

16.6 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.

16.7 Tout avis de mesure disciplinaire placé dans le dossier personnel de l'employé du Conseil après la date de signature de la présente convention, sera retiré du dossier personnel de l'employé après que deux (2) années seront écoulées depuis le moment où la mesure disciplinaire a été prise, à condition qu'aucune nouvelle mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier au cours de cette période de deux (2) ans.

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 LRTSPF, 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 LRTSPF, 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 LRTSPF, 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 (35e) 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 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.

17.9.6 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 (35e) 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.

17.9.7 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.

17.9.8 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 LRTSPF.

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 LRTSPF 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 LRTSPF 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 LRTSPF 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 telles 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 annexés 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 le secteur public fédéral (LRTSPF)* et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée à la section 113 b) de la LRTSPF.

**

20.2 Les clauses du CNM qui peuvent être inscrites dans une convention collective sont celles que les parties aux accords du CNM ont désignées comme telles ou à l'égard desquelles le Président de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral 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, mises à jour par les recommandations du Conseil national mixte et approuvées par le Conseil national de recherches Canada font parties de cette entente :

- 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 Durant la période de validité des conditions de cette entente, d'autres directives peuvent être ajoutées à cette liste.

20.5 Les griefs concernant les directives mentionnées ci-haut doivent être présentés conformément à la clause 17.1 de l'article 17 (Procédure applicable aux griefs) de cette entente.

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 et de l'emploi dans le secteur public fédéral

**

22.1.1 Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral en application de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

22.1.1.1 Si les nécessités du travail 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 et de l'emploi dans le secteur public fédéral,

et

b) à l'employé qui intervient au nom d'un l'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 service 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 et de l'emploi dans le secteur public fédéral,

et

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

22.2 Séances d'une commission d'arbitrage, d'une commission d'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 raisonnable d'employés qui représentent l'Association devant une commission d'arbitrage, une commission d'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends.

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

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

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

22.4 Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement de 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 ou elle 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 la présente alinéa, 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 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.

22.4.3 Étude des griefs

22.4.3.1 Lorsqu'un employé demande, ou est obligé de demander à l'Association d'être représenté dans une affaire de grief et qu'un employé qui représente l'Association désire discuter du grief à résoudre d'urgence avec l'employé, si les nécessités du service le permettent, l'employé et le représentant se verront accorder l'autorisation de s'absenter pendant une période raisonnable,

sans perte de traitement, si la discussion a lieu à la zone d'affectation des employés et un congé non payé si la discussion a lieu à l'extérieur de la zone d'affectation des employés, et pourvu que l'employé et le représentant de l'Association qui représente l'employé ont tous les deux la même zone d'affectation.

22.5 Réunions entre l'Association et le Conseil

22.5.1 Si les nécessités du service 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 service 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 Conformément au sous-alinéa de cet article, 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 et de l'emploi dans le secteur public fédéral, 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 la clause 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, 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 / direction / programme / centre technologique, 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 Lorsqu'un employé a bénéficié d'un congé de maladie ou un congé annuel plus long que celui auquel il avait droit et pour lequel il était payé et que son emploi s'arrête par suite de son décès, on considérera que l'employé avait droit à ce congé.

30.5 En cas de mise en disponibilité, l'employé qui a bénéficié de plus de jours de congé annuel ou de congé 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 il a terminé au moins deux (2) années d'emploi continu. Mais

après avoir reçu un avis de mise en disponibilité, un employé ne peut utiliser que les congés auxquels il a droit.

30.6 Les jours de congé payés 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 Un employé a droit, au moins une fois par année fiscale d'être informé, sur demande, de ce qu'il lui reste de congé annuel et de maladie.

30.8 L'employé n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où il est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

30.9 Sauf lorsque cela est prévu explicitement dans la présente convention, un employé ne doit pas substituer un type de congé payé pour un autre type de congé payé.

**

30.10 L'employé n'acquiert ou ne se voit accorder aucun crédit de congé en vertu de la présente convention au cours d'un mois (en ce qui concerne les congés accumulés mensuellement) ni au cours d'un exercice financier (en ce qui concerne les congés accordés chaque exercice financier) , à l'égard duquel un conge a déjà été porte à son crédit ou accorde en vertu des conditions d'une autre convention collective, ou en vertu des autres règles ou règlements applicable aux organisations de l'administration publique fédérale, telles que spécifiées aux annexes I, IV ou V de la *loi sur la gestion des finances publiques*.

**ARTICLE 31 - CONGÉ ANNUEL

31.1 Acquisition des crédits de congé annuel

31.1.1 L'employé bénéficiera pour chaque année financière d'un congé annuel payé de la manière suivante pour chaque mois civil pendant lequel il a reçu au moins soixante-quinze (75) heures de paye:

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

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

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

**

31.1.1.4 quinze virgule six cent vingt-cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;

31.1.1.5 seize virgule huit cent soixante-quinze (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service;

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

31.2 Attribution des congés annuels

31.2.1 Bien que les crédits de congé annuel soient 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 d'un groupe de travail, d'une section, d'une direction ou d'une division et, sous réserve desdites nécessités du service, un employé peut,

31.2.1.1 au cours des six (6) premiers mois d'emploi, être autorisé à prendre les congés annuels qu'il a acquis;

31.2.1.2 après les six (6) premiers mois d'emploi, se voir accorder des congés annuels en nombre supérieur aux crédits acquis, mais sans excéder le nombre de crédits de congé annuel qui aurait été acquis jusqu'à la fin de l'année financière en cause. Toutefois, si un employé a pris plus de congés annuels qu'il n'en a acquis et cesse de travailler pour une raison autre que le décès, ou le licenciement avec au moins deux (2) années d'emploi continu, le plus payé en salaire résultant de la prise de congés annuels non acquis sera récupéré de l'employé par le Conseil.

Le Conseil aussitôt qu'il lui sera pratique et raisonnable de le faire, préviendra l'employé de sa décision d'accorder ou de refuser une demande de congé annuel.

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

31.3.1 un congé de deuil, ou

31.3.2 un congé spécial payé pour cause de maladie dans la famille immédiate, ou

31.3.3 un congé de maladie justifié par un certificat médical d'incapacité,

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

31.4 Dispositions relatives au report des congés

31.4.1 Lorsqu'au cours d'une année financière tous les crédits de congé annuel auquel l'employé a droit ne lui sont pas accordés, la partie non utilisée est reportée à l'année fiscale suivante jusqu'à un maximum de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de congé. La limite de 262,5 heures

ne peut être excédée que si le Conseil annule des périodes de congé annuel précédemment déterminées et qu'il reporte le surplus pour être utilisé à une date ultérieure ou lorsque l'employé n'a pas été en mesure de planifier ou de prendre un congé annuel en raison des nécessités du service. Les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés au-delà de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront payés à la fin de l'année fiscale au taux quotidien de son poste d'attache sauf si l'employé a été dans un poste intérimaire pour plus de six (6) mois au 31 mars.

31.4.2 Nonobstant le paragraphe 31.4.1, si au 1er octobre ou à la date où l'employé est assujetti à la présente convention après le 1er octobre 2009, l'employé a à son crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de congé annuel non utilisés, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année seront utilisées ou payées au plus tard le 31 mars de chaque année, débutant le 31 mars 2010, jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération de son poste d'attache au 31 mars de chaque année.

31.4.3 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 PG sur demande une fois par année financière.

31.5 Liquidation de congés annuels

31.5.1 À la demande de l'employé et à la discrétion du Conseil, les crédits de congé annuel acquis mais non-utilisés au-delà de cent douze virgule cinq (112,5) heures 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, il doit être remboursé pour les frais raisonnables qu'il aura encourus tel que normalement reconnu par le Conseil:

31.6.1.1 pour se rendre à son lieu de travail, et

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

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

31.6.3 Lorsque le Conseil annule ou modifie la période de congé annuel qu'il avait précédemment approuvée par écrit, le Conseil rembourse à l'employé la partie non remboursable de ses contrats de vacances et de ses réservations

à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation de tout document que peut exiger le Conseil. L'employé doit faire tous les efforts raisonnables voulus pour atténuer les pertes subies et fournira, au Conseil la preuve d'une telle action, lorsque ce sera disponible.

31.7 Congé alloué à la cessation d'emploi

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

31.7.2 À la demande de l'employé, le Conseil accordera à l'employé les crédits de congé annuel non utilisés de celui-ci avant la cessation de l'emploi, si l'employé peut ainsi, aux fins de la rémunération de fin d'emploi, compléter la première année (1^{e}) d'emploi continu dans le cas d'une mise à pied et la dixième (10^{e}) année d'emploi continu dans le cas d'une démission.

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

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

31.8 Paiement anticipé

31.8.1 Le Conseil convient de verser des acomptes sur la rémunération nette estimative applicable à la période de congé annuel demandée à la condition qu'il ait reçu de la part de l'employé un préavis de six (6) semaines compté à partir du dernier jour de paye précédant le départ en congé. A la condition que l'employé ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, cet acompte est versé avant le départ en congé et correspond au droit à la rémunération nette estimative 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 le secteur public fédéral*, qu'elle soit continue ou discontinue, sera inclus dans le calcul des crédits de congé annuel.

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 antérieures 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 1er 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 (1er) jour du mois suivant le deuxième (2è) 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 sous-article 32.2, les jours suivants sont désignés jours fériés payés pour les employés:

a) le Jour de l'an,

b) le Vendredi saint,

c) le lundi de Pâques,

d) le jour fixé par proclamation du Gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du Souverain,

e) la fête du Canada,

f) la fête du Travail,

**

g) la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation

h) le jour fixé par proclamation du Gouverneur en conseil comme jour général d'Action de grâces,

i) le jour du Souvenir,

j) le jour de Noël,

k) le lendemain de Noël,

l) un jour chaque année qui, de l'avis du Conseil, est reconnu comme fête provinciale ou municipale dans la région où l'employé travaille ou bien, dans une région où, de l'avis du Conseil, aucun jour n'est ainsi reconnu comme fête provinciale ou municipale, le premier lundi d'août, et

m) un jour chaque année lorsqu'il est proclamé par une loi du Parlement comme étant un jour désigné férié national.

32.2 Le sous-alinéa 32.1 ne s'applique pas aux employés qui sont en congé sans solde le jour de travail immédiatement avant et le jour de travail immédiatement après le jour désigné férié.

32.3 Jour férié coïncidant avec un jour de repos

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

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

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

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

32.4 Rémunération pour travail accompli un jour désigné férié

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

32.4.1.1 une rémunération correspondant à une fois et demie (1.5) le taux simple de sa rémunération pour toutes les heures de travail jusqu'à un maximum d'une journée régulière de travail; et

32.4.1.2 une rémunération correspondant à deux (2) fois le taux simple de sa rémunération pour toutes les heures de travail faites en plus de sa journée régulière de travail,

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 (1.5), ou au taux double (2) selon le cas, pour toutes les heures de travail, conformément aux dispositions du sous-alinéa 32.4.1.

32.4.2.1 Le jour de congé payé à une date ultérieure acquis en vertu du sous-alinéa 32.4.2 remplace le salaire que l'employé aurait reçu s'il n'avait pas travaillé le jour désigné férié.

32.4.2.2 Le Conseil accordera les congés acquis en vertu des dispositions du sous-alinéa 32.4.2 à un moment mutuellement acceptable à l'employé et au Conseil.

32.4.2.3 Si les jours de congé compensateur ne peuvent pas tous être épuisés 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 Si un employé est tenu par le Conseil de se présenter au travail et se présente effectivement au travail un jour désigné férié payé, il touchera la plus élevée des rémunérations suivantes:

32.4.6.1 une rémunération calculée au taux de rémunération applicable pour les heures supplémentaires pour travail accompli un jour désigné férié,

ou

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

32.4.7 Lorsqu'un employé est tenu de se présenter au travail et se présente effectivement un jour désigné férié payé et qu'il est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, les dépenses raisonnables qu'il aura subies lui seront remboursées de la manière suivante:

32.4.7.1 s'il 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 qu'il 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 douze dollars (12,00 $), sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.

**

32.5.2 Un employé qui est requis de travailler et qui en fait travaille pendant chaque période de quatre (4) heures consécutive additionnelle aux heures énoncées à l'alinéa 32.5.1 un jour désigné férié payé recevra, outre l'indemnité de repas prévue à l'alinéa 32.5.1 ci-haut, la somme de douze dollars (12,00 $) sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.

**

32.5.3 Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas:

i. à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas ou

ii. à l’employé-e qui a obtenu l’autorisation de travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l’employeur.

ARTICLE 33 - CONGÉS DE MALADIE

33.1 Acquisition

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

33.1.1.1 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.

33.2 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, à cause de maladie ou de blessure, est considérée, au moment de sa remise au Conseil, aussitôt que possible, comme répondant aux conditions de la clause
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 de la clause 33.2, des crédits de congé maladie payé peuvent être avancés à l’employé, à la discrétion du Conseil, à raison

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 durées 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 été accordé 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 de la clause 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 réembauché au Conseil au cours d'un (1) an suivant la date de fin d'emploi.

ARTICLE 34 – RÉSERVÉ

**ARTICLE 35 - AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

35.1 Généralités

35.1.1 En ce qui concerne toute demande de congé en vertu du présent article, l'employé, quand le Conseil l'exige, doit fournir une justification satisfaisante des circonstances motivant une telle demande, en la forme et au moment que peut déterminer le Conseil.

35.1.2 Toute période de congés non payés accordés aux termes de cet article pour une période de plus de trois (3) mois pour des motifs autre que la maladie, sera déduite du calcul de la durée de l'emploi continu ou du service comme applicable, aux fins de calcul de l'indemnité de départ et du calcul des congés annuels 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 rémunération à moins d'indication contraire dans cette convention.

**35.2 Congé de deuil

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.

De plus, une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé. L'employé a droit au congé de deuil payé une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

a) 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 des funérailles ou de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant ce congé, il est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normaux prévus à son horaire.

b) 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.

c) En outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.

d) 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.

**

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

f) 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 a) b) c) ou e) de cette article, 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.

g) 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 dans cette article.

35.3 Congé aux fins d'examens

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

35.4 Congé pour service judiciaire

35.4.1 Un congé payé 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 ou sous l'autorité d'une cour de justice au Canada;

b) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner au Canada;

c) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un comité du Sénat ou de la Chambre des communes autrement que dans l'accomplissement des fonctions de son poste;

d) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou tout comité de ces institutions autorisées par la loi canadienne à obliger un témoin à se présenter devant lui; ou

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

35.5 Congé d'accident du travail

35.5.1 Un congé payé d'accident du travail d'une durée que le Conseil juge raisonnable 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 de blessures subies accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et que l'employé n'a pas occasionnées par une inconduite délibérée, ou

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

35.7 Congé de maternité non payé

(A)

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

a) Nonobstant 35.7(A)(1) :

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

et

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

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

b) La prolongation décrite à 35.7(A)(1)a) prendra fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.

(2) Le Conseil peut, à sa discrétion, exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.

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

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

b) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant au congé de maladie payé. Aux fins de la présente clause, les termes maladie ou blessure, définis à l'article ayant trait au congé de maladie, comprennent les incapacités d'ordre médical liées à la grossesse.

(B) L'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser le Conseil, par écrit, de son intention de prendre des congés payés ou non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.

(C) Le congé accordé en vertu de la présente clause est compté dans le calcul de la durée de « l'emploi continu » ou du « service », comme applicable, aux fins du calcul de l'indemnité de départ et aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

****35.8 Indemnité de maternité**

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

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

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

   iii. signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :

      A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, comme le spécifient les annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques, à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

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

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

$$\text{(indemnité reçue)} \times \frac{\text{(période non travaillée après son retour au travail)}}{\text{[période totale à travailler précisée en (B)]}}$$

      toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A)**,** 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 à la division (B).

b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour

au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompront la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

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

**

i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,
et

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

iii. l'employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi 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 (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

d. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 35.8(c)(i) 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'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

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

ii. dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette

période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

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

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

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

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

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)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique 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)(ii) et 35.8(a)(iii);

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

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

elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'AE ou du RQAP pour les motifs en 35.9(A)(1)

35.10 Réaffectation ou congé lié(e) 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 (52e) 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 35.10a); 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. L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit:

   i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
   ou

   ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),

   commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

b. L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit:

   i. une seule période ne dépassant pas trente- sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
   ou

   ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),

   commençant le jour où l'enfant lui est confié.

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

d. Nonobstant les alinéas a) et b) :

   i. si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
   ou

   ii. si l'employé 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.

e. L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.

f. L'Employeur peut :

i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;

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

iii. demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.

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

****35.12 Indemnité parentale**

En vertu du régime de prestations d'assurance-emploi (AE), une indemnité parentale est payable selon deux options:

- Option 1: prestations parentales standard, 35.12 alinéas (c) à (k), ou
- Option 2: prestations parentales prolongées, 35.12 alinéas (l) à (t).

Une fois que l'employé a choisi les prestations parentales standard ou prolongées et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si l'employé retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.

En vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'allocation parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1: prestations parentales standard.

Administration d'allocation 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 aux alinéas c) à i) ou l) à r), pourvu qu'il :

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

ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'il a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
et

iii. signe avec l'Employeur une entente par laquelle il s'engage :

A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, comme le spécifient les annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 35.8a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque l'employé a choisi l'allocation parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A), il travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60%) de la période au cours de laquelle il a reçu l'allocation parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 35.8 a) (iii) (B), le cas échéant.

C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), 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 à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

(indemnité reçue) X (période non travaillée, telle que spécifiée en (B), après son retour au travail)

[Période totale à travailler précisée en (B)]

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A), 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 à la division (B).

b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompront la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

Option 1 - Prestations parentales standard:

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

i. dans le cas de l'employé en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 35.11(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), pour le du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales**,** de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire **(**et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

iv. lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et indemnité provisoire de recrutement et de rétention, le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;

v. l'employé ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 35.8(c)(iii) pour le même enfant.

vi. lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une allocation parentale pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que de l'indemnité provisoire de recrutement et de rétention, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'allocation prévue aux paragraphes 35.8 (c) (iii) et 35.12 (c) (v) pour le même enfant;

d. À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 35.12(c)(i) 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'assurance-emploi.

e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa 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'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.

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

   i. 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;

   ii. 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 plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.

g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux **(**et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.

h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), 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 le taux **(**et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) 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 seront rajustées en conséquence.

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

k. Le maximum des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales standard payables ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

Option 2 – Prestations parentales prolongée:

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

   i. dans le cas d'un-e employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 35.11(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales

prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

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

iii. lorsqu'un employé a reçu la totalité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une allocation parentale supplémentaire supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'allocation prévue à 35.8 (c) (iii) pour le même enfant.

**

iv. lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une allocation parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins tout autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'allocation prévue à 35.8 (c) (iii) pour le même enfant;

m. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 35.12 (l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.

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

o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (l) est :

i. dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;

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

p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.

q. Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'un-e employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) est le taux qu'il touchait ce jour-là.

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

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

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

****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)(ii) 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)(ii) et 35.12(a)(iii) reçoit, pour chaque semaine où l'employé ne reçoit pas d'indemnités parentales standard, tel que stipulé aux paragraphes 35.12 c. à k., pour le motif indiqué en 35.13(A)(1), la différence entre quatre-vingt-treize pourcent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du

Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'Éta*t.

(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 de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence, 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 une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.

35.14.3 Sous réserve de clause 35.14.2, l'employé bénéficiera 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 (retiré)

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 les obligations personnelles

35.15.1 Un congé non payé pour les obligations personnelles 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 les obligations personnelles.

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 les obligations personnelles.

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 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 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.

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

35.16 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 réinstallé en permanence à la demande de son employeur 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 muté temporairement par son employeur.

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 tout parent avec qui l'employé est dans une relation de soins, indépendamment du fait qu'il réside avec l'employé, 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) ou 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 une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.

35.17.2 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.

**

35.17.3 Le Conseil accordera un congé payé dans les circonstances suivantes:

35.17.3.1 L'employé qui demande un congé en vertu de la présente disposition doit faire un effort raisonnable pour fixer les rendez-vous de manière à réduire au minimum ou éviter les absences du travail. 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;

35.17.3.2 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;

35.17.3.3 congés payés pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé;

35.17.3.4 participer à des activités scolaires, si le superviseur est prévenu des activités aussi longtemps à l'avance que possible; et

35.17.3.5 s'occuper de l'enfant de l'employé en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie.

**

35.17.3.6 pour rendre visite a un membre de la famille qui, en raison d'une maladie terminale, approche la fin de sa vie.

**

35.17.3.7 Quinze (15,0) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures indiquées à l'alinéa 35.17.2 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

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

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

35.19 Autres congés payés

35.19.1 Ce sous-article couvre, mais n'est pas limité à, ce qui suit:

35.19.1.1 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;

35.19.1.2 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;

35.19.1.3 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

35.20.1 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 Congé pour proches aidants

a. Un employé qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes peut se voir accorder un congé sans solde, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.

b. Le congé sans solde décrit au paragraphe 35.18(a) n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.

c. Un employé qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de

prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).

d. Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un(e) employé est refusée, la clause 17.10(a) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé en est avisé(e).

e. 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.

35.22 Congé personnel

35.22.1 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.

35.22.2 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.

.

****35.23 Congé pour violence familiale**

Aux fins de cet article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un(e) employé(e) ou l'enfant d'un(e) employé(e) subit de la part d'un membre de la famille ou d'une personne avec qui l'employé(e) a ou a eu une relation intime.

a. Les parties reconnaissent que les employés peuvent faire l'objet de violence au foyer dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.

**

b. Sur demande, l'employé qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui est victime de violence au foyer, se voit accordé un congé pour violence familiale afin de permettre à l'employé, concernant ce genre de violence :

**

i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant suite à une blessure ou une invalidité de nature physique ou psychologique;
ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
iii. d'obtenir du soutien professionnel;
iv. de déménager de façon temporaire ou permanente; ou
v. d'obtenir de l'aide juridique ou des forces de l'ordre ou pour préparer ou participer à des procédures judiciaires civiles ou criminelles.

c. Le nombre d'heures de congé payé pour violence familiales qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.

**

d. À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.

e. Nonobstant les alinéas 35.23.b et 35.23.c, l'employé n'aura pas droit au congé pour violence familiale si l'employé fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé ait commis cet acte.

35.24 Congé d'études non payé

I. L'Employeur reconnaît l'utilité du congé d'études. Sur demande écrite de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes d'au plus un (1) an, qui peuvent être prolongées d'un commun accord, afin de lui permettre de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier un domaine dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service que l'Employeur exige ou qu'il ou elle prévoit fournir.

II. À la discrétion de l'Employeur, l'employé en congé d'études non payé en vertu du présent article peut toucher une indemnité tenant lieu de traitement allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération annuel, selon la mesure dans laquelle, de l'avis de l'Employeur, le congé d'études est relié aux besoins de l'organisation. Lorsque l'employé reçoit une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou de la bourse d'entretien.

III. À la discrétion de l'Employeur, les indemnités que reçoit déjà l'employé peuvent être maintenues pendant la durée du congé d'études. Quand le congé est approuvé, l'employé est avisé du maintien total ou partiel de ces indemnités.

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

V. Lorsque l'employé :

a. ne termine pas ses études;
b. ne revient pas au service de l'Employeur après ses études; ou

c. cesse d'être employé sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant la fin de la période pendant laquelle il ou elle s'est engagé à fournir ses services après la fin des études;

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

35.25 Congé de promotion professionnelle

35.25.1 La promotion professionnelle s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'Employeur, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'individu et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle :

i. un cours offert par l'Employeur;
ii. un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
iii. un séminaire, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé.

35.25.2 Sur demande écrite de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention au paragraphe 35.25.1. L'employé ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de l'article 39, Heures supplémentaires, ou de l'article 46, Temps de déplacement, pendant le temps qu'il ou elle est en congé de promotion professionnelle visé par le présent article.

35.26 Congé non payé pour servir en tant que Président syndical

35.26.1 Le Conseil accordera un congé non payé à un employé élu pour servir en tant que Président de l'Association. Lorsque le poste d'attache de l'employé doit être comblé, le Conseil s'engage à le combler pour une période déterminée de trois (3) ans. Si l'employé n'est plus Président soit pendant soit à la réalisation de son mandat initial de trois (3) ans, il retournera à son poste d'attache.

35.26.2 L'employé doit donner au Conseil un avis de deux (2) mois de son intention de retour au travail.

35.26.3 Advenant que le poste d'attache de l'employé soit aboli en raison d'un réaménagement des effectifs, l'employé sera assujetti à la politique de réaménagement des effectifs à son retour.

35.26.4 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.

****35.27 Congé pour pratiques traditionnelles autochtones**

**

35.27.1 Sous réserves des nécessités du service déterminées par l'employeur, quinze (15) heures de congé payé et vingt-deux virgule cinq (22,5) heures de congé non payé sont accordées à chaque année financière à un-e employé-e qui s'auto-déclare comme une personne autochtone et qui demande un congé pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment des activités rattachées à la terre, telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la cueillette.

Aux fins de cet article, une personne autochtone désigne une personne des Premières Nations, Inuit ou Métis.

**

35.27.2 À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.

**

35.27.3 Un employé-e qui entend demander un congé en vertu du présent article doit prévenir l'employeur aussi longtemps à l'avance que possible avant le début de la période de congé demandée.

**

35.27.4 Le congé prévu au présent article peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à sept virgule cinq (7,5) heures.

ARTICLE 36 - HEURES DE TRAVAIL

36.1 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 Sous réserve du sous-article 36.1, le Conseil établira les heures normales de travail de tous les employés de façon à répondre aux exigences du fonctionnement.

36.4 L'employé doit enregistrer sa présence de la façon indiquée par le Conseil.

36.5 Horaire variable

36.5.1 Nonobstant les dispositions de la clause 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 oeuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer au Conseil le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

36.5.4 Les heures de travail d'une journée quelconque figurant à l'horaire variable précisé au paragraphe 36.5.6 peuvent être supérieures ou inférieures à sept virgule cinq (7,5) heures; les heures du début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.

36.5.5 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 Lorsqu'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**

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

b) **Heures supplémentaires**

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

c) **Jours désignés fériés**

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

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

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

(ii) 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;

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.

ARTICLE 38 - RÉSERVÉ

**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 prévues à son horaire.

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 l'effet pyramidal des heures supplémentaires, on ne fait pas de dédoublement de paiement des heures supplémentaires pour les mêmes heures de travail.

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 oeuvrées 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 oeuvrées 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 nécessites 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 des heures supplémentaires un jour de travail régulier recevra une rémunération pour ces heures supplémentaires au taux d'une fois et demie (1 ½) pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures œuvrées en plus de sa journée normale de travail, et au taux double (2) pour chaque heure supplémentaire oeuvrée 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 oeuvrées, 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 oeuvrées, 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 ½) pour les premières sept virgule cinq (7,5) 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 civils de repos 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(e) 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.

39.16 Un employé qui est tenu par le Conseil de se présenter au travail un jour de repos 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 :

39.16.1 la rémunération calculée au taux de traitement applicable pour les heures supplémentaires;

ou

39.16.2 la rémunération équivalente à deux (2) heures de traitement au taux de traitement applicable pour les heures supplémentaires pour chaque fois que l'employé se présente, jusqu'à un maximum de huit (8) heures de rémunération au taux simple de sa rémunération, dans une période de huit (8) heures.

Rémunération monétaire ou sous forme de congé compensateur payé

39.17 Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération sauf dans le cas où, sur la demande de l'employé et avec approbation du Conseil, ces heures supplémentaires peuvent êtres compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.

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

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

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

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

Repas

**

39.22 L'employé qui travaille trois (3) heures supplémentaires ou davantage immédiatement avant ou après ses heures normales de travail sera remboursé pour les dépenses encourues pour la consommation d'un repas au taux de douze dollars (12,00 $) sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.

**

39.23 Pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures supplémentaires, après la période prévue à l'alinéa 39.22, l'employé sera remboursé pour un repas additionnel un montant de douze dollars (12,00 $) en plus de l'indemnité de repas prévue à l'alinéa 39.22 ci-dessus, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.

**

39.24 L'employé qui est requis de travailler et qui en fait travaille pendant onze (11) heures consécutives ou plus un jour de repos recevra pour un (1) repas la somme de douze dollars (12,00 $) sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.

**

39.25 Pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures supplémentaires, après la période prévue à l'alinéa 39.24, l'employé sera remboursé pour un repas additionnel un montant de douze dollars (12,00 $) sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.

39.26 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.

39.27 Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas:

**

i. à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement et/ou de repas; ou

**

ii. à l'employé-e qui a obtenu l'autorisation de travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec le conseil.

Frais de transport

39.28 Lorsqu'un employé est tenu de se présenter au travail dans les conditions décrites aux paragraphes 39.12, 39.13, 39.14 ou 39.15 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:

39.28.1 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

39.28.2 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 rappelé par le Conseil pour faire des heures supplémentaires non ordonnées à l'horaire à l'avance, il a droit à la plus élevée des rémunérations suivantes:

40.1.1 une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable,

ou

40.1.2 une rémunération équivalente à trois (3) heures de traitement au taux de traitement applicable pour les heures supplémentaires pour chaque fois que l'employé se présente, jusqu'à un maximum de huit (8) heures de rémunération au taux simple de sa rémunération, dans une période de huit (8) heures, à condition que la période de temps travaillée par l'employé n'est pas contiguë avec le quart de travail précédent.

40.2 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 :

40.2.1 la rémunération calculée au taux de traitement applicable pour les heures supplémentaires;

ou

40.2.2 la rémunération équivalente à deux (2) heures de traitement au taux de traitement applicable pour les heures supplémentaires.

40.3 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.

40.4 Lorsque l'employé est rappelé au travail pour des heures supplémentaires dans les conditions décrites dans le sous-article 40.1 et qu'il doit utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, les dépenses raisonnables subies lui seront remboursées de la manière suivante:

40.4.1 s'il voyage dans sa propre automobile, il récupère les frais de kilométrage au taux normalement payé à l'employé lorsqu'il est autorisé par l'employeur à utiliser son automobile,

ou

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

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

ARTICLE 41 - INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ

41.1 Lorsque le Conseil exige qu'un employé soit disponible en tant que remplaçant principal ou comme substitut durant les heures hors service, l'employé est rémunéré au taux d'une demi-heure (1/2) pour chaque période complète ou partielle de quatre (4) heures au taux simple de sa rémunération, 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 téléphonique connu et doit pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible.

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

41.4 Tout employé en disponibilité qui est appelé et qui rentre au travail touche une indemnité en conformité des dispositions de l'article sur «Indemnité de rappel au travail» de la présente convention.

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 trois (3) 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 - RÉSERVÉ

ARTICLE 44 - GESTION DE LA RÉMUNÉRATION

44.1 Droit à rémunération

44.1.1 Chaque employé a droit, pour les services qu'il rend, à un traitement selon l'un des taux indiqués au Barème 1 pour le niveau de classification auquel il 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 de la clause 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 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 temps plein.

44.5.3 Lorsqu'un employé est promu, rétrogradé ou qu'il provient de l'extérieur du Conseil et est nommé à un poste faisant partie de l'unité de négociation spécifiée à l'Article 1 et que la nomination est survenue après la date de signature de la Convention, alors la date d'augmentation de traitement sera celle correspondant à la nomination de l'employé à son niveau de classification.

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 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 (1) 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, l'employé 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 paye, 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 ou des fonds en espèces 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 paye 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 en vigueur au moment où le surtemps fut effectué.

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,de matériel, de système ou de logiciel 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, de cematériel, de ce système ou de ce logiciel 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 quatre-vingt-dix (90) jours civils 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 l'extérieur de sa zone d'affectation telle que définie par le Conseil, son moyen de déplacement sera déterminé par le Conseil et l'employé recevra une rémunération calculée de la façon suivante:

46.1.1 lorsqu'il se déplace au cours d'un jour normal de travail mais qu'il ne travaille pas, l'employé recevra le salaire auquel il a droit normalement pour cette journée.

46.1.2 lorsqu'il se déplace au cours d'un jour normal de travail et qu'il travaille, l'employé recevra:

46.1.2.1 la rémunération à laquelle il a droit normalement pour cette journée c'est-à-dire pour une période combinée de déplacement et de travail, 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 La clause 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 exigences de fonctionnement et sous réserve d'un préavis convenable donné par l'employé le Conseil accordera le congé de compensation à un moment mutuellement acceptable à l'employé et au Conseil.

46.2.3 Les crédits de congés de compensation 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 de compensation ainsi liquidés.

46.3 La clause 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 de la clause 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.

ARTICLE 47 - OBLIGATIONS RELIGIEUSES

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

47.2 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.

47.3 Nonobstant le paragraphe 47.2 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 payés 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.

47.4 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 48 - ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

**

48.1 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 nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité ou l'expression de genre, ses caractéristiques génétiques, sa situation familiale, son état matrimonial, son incapacité mentale ou physique, son adhésion à l'Association ou son activité dans celle-ci, ou une condamnation pour laquelle l'employé a été gracié ou à l'égard de laquelle une suspension du casier a été ordonnée.

48.2 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.

48.3 Si en raison du paragraphe 48.2 l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

48.4 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 49 - HARCÈLEMENT SEXUEL

49.1 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.

49.2 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.

49.3 Si en raison du paragraphe 49.2 l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

49.4 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 50 - TRANSPORT DES MARCHANDISES DANGEREUSES

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

ARTICLE 51 - POLITIQUE SUR LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

51.1 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.

ARTICLE 52 - RÉSERVÉ

ARTICLE 53 - RÉSERVÉ

ARTICLE 54 - RÉSERVÉ

ARTICLE 55 - RÉSERVÉ

ARTICLE 56 - INDEMNITÉ DE DÉPART

56.1 Généralités

56.1.1 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 il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de fin d'emploi telle qu'une indemnité de cessation d'emploi, un congé de retraite, un congé de réadaptation professionnelle ou une gratification en espèces de la fonction publique, une société d'État, les Forces armées canadiennes ou la Gendarmerie royale du Canada.

56.1.2 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 de l'annexe A 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.

56.1.3 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 la classification de son poste d'attache sauf si l'employé a été dans un poste intérimaire pour plus de six (6) mois à la date de sa cessation d'emploi.

56.2 **Licenciement (mise en disponibilité)**

56.2.1 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.

56.2.2 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.

56.2.3 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).

56.2.4 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 la clause 56.1.3 ci-dessus.

56.3 **Décès**

56.3.1 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.

56.4 **Cessation d'emploi pour raisons d'incapacité ou d'incompétence**

56.4.1 Un employé qui subit une cessation d'emploi pour des raisons 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.

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

56.5 **Période de stage**

56.5.1 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.

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

56.6.1 Un employé qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé par l'annexe I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques doit recevoir toutes les indemnités de départ en vertu de l'annexe A.

56.6.2 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 A.

ARTICLE 57 - RÉSERVÉ

ARTICLE 58 - RÉSERVÉ

ARTICLE 59 - RÉSERVÉ

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

**

60.1 La durée de la présente convention va de la date de sa signature jusqu'au 30 avril 2026 inclus et sauf stipulation expressément contraire, les dispositions de cette convention prendront effet à la date de sa signature.

60.2 La présente convention peut être modifiée par consentement mutuel entre le Conseil et l'Association à n'importe quel moment au cours de la période de la validité de la convention.

**

60.3 Signé à Ottawa, Ontario le 2e jour du mois d'octobre 2024 par le Conseil et par des officières de l'association.

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DU CONSEIL DE RECHERCHE	LE CONSEIL NATIONALE DE RECHERCHE CANADA
Bernard Holbrook	Emily Harrison
Katie Homuth	Julie Morin
Kelsie Coughlan	Jean-Michel Bachand
Lee Lafleur	Tessa Davis

****BARÈME 1 - TAUX DE RÉMUNÉRATION**

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES DU CANADA

ACHAT ET APPROVISIONNEMENT

A. En vigueur le 1er mai 2022 (3.5%)
X. En vigueur le 1er mai 2022 (1.25%) ajustement salarial
B. En vigueur le 1er mai 2023 (3.0%)
Y. En vigueur le 1er mai 2023 (0.5%) rajustement de la ligne salariale
C. En vigueur le 1er mai 2024 (2.0%)
Z. En vigueur le 1er mai 2024 (0.25%) ajustement salarial
D. En vigueur le 1er mai 2025 (2.0%)

PG-1							
	De:	52,324	54,652	56,976	59,300	62,403	
	A	54,155	56,565	58,970	61,376	64,587	
	X	54,832	57,272	59,707	62,143	65,394	#
	B	56,477	58,990	61,498	64,007	67,356	
	Y	56,759	59,285	61,805	64,327	67,693	#
	C	57,894	60,471	63,041	65,614	69,047	
	Z	58,039	60,622	63,199	65,778	69,220	#
	D	59,200	61,834	64,463	67,094	70,604	#
PG-2							
	De:	62,230	64,878	67,521	71,043		
	A	64,408	67,149	69,884	73,530		
	X	65,213	67,988	70,758	74,449	#	
	B	67,169	70,028	72,881	76,682		
	Y	67,505	70,378	73,245	77,065	#	
	C	68,855	71,786	74,710	78,606		
	Z	69,027	71,965	74,897	78,803	#	
	D	70,408	73,404	76,395	80,379	#	
PG-3							
	De:	69,273	72,239	75,183	79,106		
	A	71,698	74,767	77,814	81,875		
	X	72,594	75,702	78,787	82,898	#	
	B	74,772	77,973	81,151	85,385		
	Y	75,146	78,363	81,557	85,812	#	
	C	76,649	79,930	83,188	87,528		
	Z	76,841	80,130	83,396	87,747	#	
	D	78,378	81,733	85,064	89,502	#	

PG-4						
	De:	82,185	85,705	89,231	93,919	
	A	85,061	88,705	92,354	97,206	
	X	86,124	89,814	93,508	98,421	#
	B	88,708	92,508	96,313	101,374	
	Y	89,152	92,971	96,795	101,881	#
	C	90,935	94,830	98,731	103,919	
	Z	91,162	95,067	98,978	104,179	#
	D	92,985	96,968	100,958	106,263	#
PG-5						
	De:	96,741	100,891	104,780	108,669	
	A	100,127	104,422	108,447	112,472	
	X	101,379	105,727	109,803	113,878	#
	B	104,420	108,899	113,097	117,294	
	Y	104,942	109,443	113,662	117,880	#
	C	107,041	111,632	115,935	120,238	
	Z	107,309	111,911	116,225	120,539	#
	D	109,455	114,149	118,550	122,950	#
PG-6						
	De:	108,533	112,479	116,397	120,319	
	A	112,332	116,416	120,471	124,530	
	X	113,736	117,871	121,977	126,087	#
	B	117,148	121,407	125,636	129,870	
	Y	117,734	122,014	126,264	130,519	#
	C	120,089	124,454	128,789	133,129	
	Z	120,389	124,765	129,111	133,462	#
	D	122,797	127,260	131,693	136,131	#

Les augmentations annuelles peuvent être approuvées jusqu'à ce niveau

**BARÈME 1 – NOTES

**

1. À compter du 1 mai 2022, les taux de salaire des employés sont augmentés de trois virgule cinq pourcent (3,5%).

2. À compter du 1 mai 2022, les taux de salaire des employés sont augmentés de un virgule deux cinq pourcent (1,25%).

3. À compter du 1 mai 2023, les taux de salariale des employés sont augmentés de trois pourcent (3,0%).

4. À compter du 1 mai 2023, les taux de salaire des employés sont augmentés de zéro virgule cinq (0,5%).

5. À compter du 1 mai 2024, les taux de salaire des employés sont augmentés de deux pourcent (2,0%).

6. À compter du 1 mai 2024, les taux de salaire des employés sont augmentés de zéro virgule deux cinq pourcent (0,25%).

7. À compter du 1 mai 2025, les taux de salaire des employés sont augmentés de deux pourcent (2,0%)

8. Le taux annuel de rémunération doit être utilisé pour calculer la paye d'un employé.

9. Lorsque les taux de rémunération établis au Barème 1 ont une date d'entrée en vigueur avant la date de ratification de la convention, les modalités suivantes s'appliqueront:

   (i) «période de rétroactivité» pour les fins de (ii) à (vi) désigne la période commençant à la date d'entrée en vigueur d'un relèvement des taux de rémunération avec effet rétroactif et se terminant le jour où la convention est ratifiée ou lorsqu'une décision arbitrale 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 spécifiée à l'article 1 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) 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 en utilisant le taux de rémunération révisé. 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;

(v) 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 le paiement cessera;

(vi) aucun paiement d'un dollar ou moins ne sera effectué.

APPENDICE A - DISPOSITIONS ARCHIVÉS CONCERNANT L'ELIMINATION DE L'IMDEMNITÉ DE DÉPART EN CAS DE DEPART VOLONTAIRE (DEMISSION ET RETRAITE)

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.

ARTICLE 56 - INDEMNITÉ DE DÉPART

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 la clause 56.1.3 ci-dessus.

56.2 **Démission**

56.2.1 Sous réserve de la clause 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 (12) heures ou plus par semaine mais moins de trente (30) heures par semaine, et qui, si l'employé était souscripteur selon la *Loi sur la pension de la fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate, ou aurait droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate si l'employé était souscripteur selon la *Loi sur la pension de la fonction publique*, recevra une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

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 **Cessation d'emploi pour raisons d'incapacité ou d'incompétence**

56.5.1 Un employé qui subit une cessation d'emploi pour des raisons 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 subit une cessation d'emploi pour raison d'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 il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de fin d'emploi telle qu'une indemnité de cessation d'emploi, un congé de retraite, un congé de réadaptation professionnelle ou une gratification en espèces de la fonction publique, 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 la classification de son poste d'attache sauf si l'employé a été dans un poste intérimaire pour plus de six (6) mois 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 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.

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

56.10 Options

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

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 PG à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation PG 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 assujetti 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 assujetti 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 B - 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.

**ANNEXE C - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA ET L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DU CONSEIL DE RECHERCHES CONCERNANT UN LANGUAGE INCLUSIF QUANT À LA NEUTRALITÉ DES GENRES

Le présent protocole d'entente (PE) concrétise l'entente conclue entre le Conseil National de Recherches Canada (employeur) et l'Association des Employés du Conseil de Recherches (l'Association) concernant la révision du langage dans le convention collective **PG**. Les parties s'engagent à créer un comité mixte afin de rendre le langage des conventions collectives plus inclusif quant à la neutralité des genres et ce, dans les deux langues officielles. Les parties conviennent que tout changement de langage n'entraînera pas de changement d'application, de portée ou de valeur.

Pour soutenir cette révision et afin d'assurer la cohérence au sein de la fonction publique fédérale, l'employeur partagera avec l'Association des outils et une approche développées au préalable afin d'intégrer un langage inclusif quant à la neutralité des genres au sein des conventions collectives.

Le comité mixte sera composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Association. Le comité mixte se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et s'efforcera de compléter la révision et faire rapport à leurs exécutifs d'ici le 30 avril 2026. Ce délai peut être prolongé d'un commun accord

Le présent protocole d'entente expire à la date d'échéance de la présente convention collective.

**ANNEXE D - 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

Nonobstant les dispositions du Barème 1 – Notes sur le calcul de paiements rétroactifs sur la période de 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 au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

1. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes :

   a) Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de cette convention à moins d'indications contraires expressément stipulées.

   b) Les changements apportés aux éléments de rémunération existants ainsi que les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires, entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2.a).

   c) Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 1.b) entrent en vigueur.

2. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :

   a) Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.

   b) Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.

   c) Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention.

3. Recours de l'employé

a) Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre dans les cent- quatre-vingt (180) jours suivant la signature de cette convention collective auront droit à un montant forfaitaire de deux-cent dollars (200 $) n'ouvrant pas droit à pension lorsque la somme due après cent-quatre-vingt et un (181) jours est de plus de cinq cents dollars (500 $). Ce montant sera inclus dans leur paiement rétroactif final.

b) Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander aux services de rémunération de leur ministère ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'employeur consultera le AECR au sujet du format de la ventilation détaillée.

c) Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye. Les employés des organisations qui ne sont pas desservies par le Centre des services de paye de la fonction publiques doivent contacter les services de rémunération de leur ministère.