Convention entre le Conseil national de recherches Canada et l'Association des employés du Conseil de recherches

Groupe: Catégorie technique
(les employés surveillants et non-surveillants)

Date d'expiration: 31 mars 2026

Code: 90100

LA PRÉSENTE CONVENTION EST ÉTABLIE EN
PLUSIEURS EXEMPLAIRES DONT CHACUN PEUT
ÊTRE CONSIDÉRÉ COMME L'ORIGINAL,

entre

Le Conseil national de recherches Canada
ci-après désigné "**le Conseil**",
d'une part,

et

L'Association des employés du Conseil de recherches,
ci-après désigné "**l'Association**",
d'autre part,

couvrant

les employés surveillants et
non-surveillants de la

CATÉGORIE TECHNIQUE

Date d'expiration

31 mars 2026

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE 1
**ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION 1
ARTICLE 3 - BUT DE LA CONVENTION....1
**ARTICLE 4 - INTERPRÉTATIONS ET DÉFINITIONS....1
ARTICLE 5 - CONSULTATION MIXTE 4
ARTICLE 6 - COTISATION SYNDICALE....4
ARTICLE 7 - RENSEIGNEMENTS 5
ARTICLE 8 - TABLEAU D'AFFICHAGE, LOCAUX, ETC. 5
**ARTICLE 9 - EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL 5
**ARTICLE 10 - GRÈVES ILLÉGALES 7
ARTICLE 11 - DROITS DE LA DIRECTION....8
ARTICLE 12 - SÉCURITÉ DE L'ÉTAT 8
ARTICLE 13 - PRÉSÉANCE DE LA LÉGISLATION 8
ARTICLE 14 - ASSURANCE MÉDICALE ET ASSURANCE HOSPITALISATION....8
ARTICLE 15 - SÉCURITÉ ET SANTÉ 8
ARTICLE 16 - NORMES DE DISCIPLINE....9
**ARTICLE 17 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS 10
ARTICLE 19 - ÉVALUATION DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ....17
**ARTICLE 20 - ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE 17
ARTICLE 21 - LETTRE DE CESSATION DE SERVICE 18
**ARTICLE 22 - CONGÉ POUR S'OCCUPER DES AFFAIRES DE L'ASSOCIATION 18
ARTICLE 23 - NOMINATION ET CONGÉ DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX....21
ARTICLE 24 - Réservé 21
ARTICLE 25 - Réservé 21
ARTICLE 26 - Réservé 21
ARTICLE 27 - Réservé 21
ARTICLE 28 - Réservé 21
ARTICLE 29 - Réservé 22
**ARTICLE 30 - CONGÉS - GÉNÉRALITÉS....22
ARTICLE 31 - CONGÉ ANNUEL 23
**ARTICLE 32 - JOURS DÉSIGNÉS FÉRIÉS....28
ARTICLE 33 - CONGÉS DE MALADIE....32
ARTICLE 34 - Réservé 33
**ARTICLE 35 - AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS....33
35.1 Généralités....33
**35.2 Congé de deuil 34
35.3 Congé aux fins d'examens 35
35.4 Congé pour service judiciaire 35
35.5 Congé d'accident du travail 36
35.6 Congé de sélection de personnel 36
35.7 Congé de maternité non payé 37
**35.8 Indemnité de maternité....38
35.9 Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes....40
35.10 Réaffectation ou congé liés à la maternité....40
35.11 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides 41
35.12 Congé parental non payé 42

**35.13 Indemnité parentale 43
**35.14 Indemnités parentales spéciales pour les employés totalement invalides 49
35.15 Congé non payé pour s'occuper de la famille 50
35.16 Congé non payé pour besoins personnels 52
35.17 Congé non payé pour accompagner l’époux ou le conjoint de fait 52
**35.18 Congé payé pour obligations familiales 52
35.19 Promotion professionnelle 54
**35.20 Perfectionnement professionnel 55
35.21 Autres congés payés 55
35.22 Congés payés et non payés pour d'autres motifs 56
35.23 Congé pour proches aidants 56
**35.24 Congé personnel 57
**35.25 Congé pour violence familiale 57
35.26 Congé non payé pour servir en tant que président syndical 58
**35.27 Congé pour pratiques traditionnelles autochtones 58
ARTICLE 36 - HEURES DE TRAVAIL 59
ARTICLE 37 - PÉRIODES DE REPOS 63
**ARTICLE 38 - PRIME DE POSTE 63
**ARTICLE 39 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES 64
ARTICLE 40 - INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL 67
ARTICLE 41 - INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ 68
ARTICLE 41 - RETIRÉ 69
ARTICLE 42 - RÉMUNÉRATION D'INTÉRIM 69
ARTICLE 43 - INDEMNITÉ DE VOL 69
ARTICLE 44 - GESTION DE LA RÉMUNÉRATION 70
**ARTICLE 45 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES 73
ARTICLE 46 - DÉPLACEMENTS 74
ARTICLE 47 - INDEMNITÉ DE PLONGÉE 75
ARTICLE 48 - FONCTIONS À BORD D'UN NAVIRE 76
ARTICLE 49 - INDEMNITÉ DE DÉPLOIEMENT DE RECHERCHE SUR LE TERRAIN OU EN MER 76
ARTICLE 50 - TEMPS DE LAVAGE 76
**ARTICLE 51 - ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION 76
ARTICLE 52 - HARCÈLEMENT SEXUEL 77
ARTICLE 52 - HARCÈLEMENT SEXUEL 77
ARTICLE 53 - OBLIGATIONS RELIGIEUSES 78
ARTICLE 54 - IMMUNISATION 78
ARTICLE 55 - POLITIQUE SUR LE RÉAMÉNAGEMENT DES 78
ARTICLE 56 - INDEMNITÉ DE DÉPART 78
ARTICLE 57 - RÉSERVÉ 80
ARTICLE 58 - RÉSERVÉ 80
ARTICLE 59 - RÉSERVÉ 81
** ARTICLE 60 - DURÉE, RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION ET CLAUSE DE RÉVISION 81
**ANNEXE A - TAUX DE RÉMUNÉRATION 83
**NOTES À L'ANNEXE A 86
**ANNEXE B - TAUX DE RÉMUNÉRATION (PROGRAMMES POUR LES APPRENTIS) 88
**NOTES À L’APPENDICE B 89

**APPENDICE C - DISPOSITIONS ARCHIVÉS CONCERNANT L'ELIMINATION DE L'IMDEMNITÉ DE DÉPART EN CAS DE DEPART VOLONTAIRE.....90
**APPENDICE D - 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.....95
**APPENDICE E - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHE CANADA ET L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DU CONSEIL DE RECHERCHES CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .96

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 du Conseil visés dans le certificat délivré par l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique du trois novembre 1967, à l'égard des employés surveillants et non-surveillants de la Catégorie technique.

**ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

2.1 Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à l'Association, aux employés et au Conseil.

**

2.2 Dans la présente convention, les mots du genre masculin s'appliquent aussi au genre féminin et vice versa.

2.3 Le libellé anglais ainsi que le libellé français de la présente convention revêtent tous deux un caractère officiel.

ARTICLE 3 - BUT DE LA CONVENTION

3.1 Le but de la présente convention est :

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

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

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

**ARTICLE 4 - INTERPRÉTATIONS ET DÉFINITIONS

4.1 Dans la présente convention,

4.1.1 «Association» signifie l'Association des employés du Conseil de recherches;

4.1.2. «unité de négociation» signifie les employés du Conseil décrits à l'article 1 de cette convention.

4.1.3 «conjoint de fait» désigne une personne qui, pour une période d'au moins un an, a vécu dans une relation conjugale avec un employé;

4.1.4 «congé compensateur» désigne un congé payé accordé au lieu d'un paiement tel que prévu dans cette convention, et ce congé payé est calculé et crédité à l'employé au taux qui aurait autrement été payé pour ces heures supplémentaires;

4.1.5 «service continu» ou «emploi continu» ont le même sens que dans les règlements existants du Conseil le jour de la signature de cette convention;

4.1.6 «Conseil», «employeur» ou «CNRC» signifie le Conseil national de recherches Canada;

4.1.7 «taux quotidien de rémunération» signifie le quotient de la division du taux hebdomadaire de rémunération par cinq (5);

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

4.1.9 «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;

4.1.10 «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;

4.1.11 «temps double» signifie deux (2) fois le taux simple;

**

4.1.12 «employé» désigne toute personne ainsi définie dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* qui fait partie de l'unité de négociation;

4.1.13 «zone d'affectation» a le même sens que celui donné à cette expression dans la Directive sur les voyages au CNRC telle que modifiée de temps à autre;

4.1.14 «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;

4.1.15 «augmentation» ou «augmentation de rémunération» est une augmentation de salaire à la suite du passage à un échelon supérieur dans l'échelle de rémunération pour n'importe lequel des niveaux de classification dans le barème de rémunération;

4.1.16 «licenciement (mise en disponibilité)» signifie la cessation de l'emploi d'un employé du Conseil en raison d'un manque de travail ou du fait qu'un service ou une fonction est supprimée;

4.1.17 «congé désigne la permission de s'absenter de son travail accordée par un agent autorisé du Conseil;

4.1.18 « peut » doit être considéré comme permissif, « doit » comme impératif et « devrait » comme une possibilité;

4.1.19 «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;

4.1.20 «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;

4.1.21 «possible» signifie «matériellement possible» et «pratique», et «convenable», doit être compris comme «raisonnable dans les circonstances en question»;

4.1.22 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;

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

4.1.24 «temps et demi» désigne une fois et demie (1 1/2) le taux simple;

4.1.25 «semaine» signifie, selon cette convention, le temps entre 00 h 01 le lundi et 24 h le dimanche;

4.1.26 «taux de rémunération hebdomadaire» signifie le quotient obtenu en divisant le taux de rémunération annuel de l'employé par 52.176;

4.1.27 « année fiscale » signifie la période allant du 1er avril d'une année au 31 mars inclusivement de l'année suivante;

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 règles et règlements applicables aux employés, mais ces règles 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 règles 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

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 aient 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 établit à la satisfaction du Conseil, par une déclaration faite sous serment, qu'il est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une organisation syndicale et qu'il versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* des contributions égales au montant des cotisations, n'est pas assujetti au présent article, à condition que la déclaration de l'employé soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en question.

6.5 Le Conseil convient de faire 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. La liste devra comprendre le nom, le Centre de recherche/ la Direction/PARI de technologie et le niveau de classification, l'adresse du domicile et le numéro de téléphone à domicile que le Conseil possède dans son système d'information des ressources humaines.

7.2 Le Conseil mettra une copie de cette convention et une copie de toute entente supplémentaire apportant des changements à la présente convention, à la disposition de tous les employés membres de l'unité de négociation à la date de signature de la présente convention. En plus, tout nouvel employé faisant partie de l'unité de négociation recevra une copie de la présente convention. Pour satisfaire à l’obligation qui incombe à l’Employeur en vertu de la présente clause, on peut donner aux employés le moyen d’avoir accès à la convention collective en mode électronique.

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

8.1 Le Conseil continuera sa pratique 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, le Conseil pourra permettre à l’Association de tenir des réunions officielles dans les locaux du Conseil en dehors des heures normales de travail.

8.3 Le Conseil continuera également sa pratique 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 - EMPLOYÉS 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 et les heures normales de travail par semaine prévu dans la présente convention des employés à plein temps, sauf que:

9.2.1.1 les employés à temps partiel seront rémunérés au taux horaire normal pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence d'une journée normale de travail des employés à plein temps;

et

au taux des heures supplémentaires applicable, tel que stipulé dans l'article relatif aux heures supplémentaires;

9.2.1.2 des congés ne seront accordés que pendant les périodes au cours desquelles les employés doivent exercer leurs fonctions;

ou

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

9.2.1.3 Les dispositions relatives aux jours de repos prévues par la présente convention, s'appliquent uniquement à un jour qui est normalement un jour de repos pour un employé à plein temps.

9.2.1.4 Nonobstant les dispositions de l'article relatif à l'indemnité de départ, un employé dont l'emploi continu est une combinaison d'emploi à plein temps et d'emploi permanent à temps partiel verra, aux fins du calcul de l'indemnité de départ, ses années complètes d'emploi permanent à temps partiel réduites dans la même proportion que celle qui existe entre les heures de travail par semaine à temps partiel et les heures régulières de travail par semaine des employés à plein temps. Pour l'employé à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire à la date de cessation d'emploi dont il est fait mention à l'article relatif à l'indemnité de départ s'entend du taux de rémunération hebdomadaire que l'employé touche à la date de cessation de son emploi, rajusté au taux hebdomadaire des employés à plein temps.

**

9.2.1.5 L'employé à temps partiel ne sera pas rémunéré pour les jours désignés fériés payés mais recevra plutôt une prime de quatre virgule six (4,6 %) pour cent 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 plein temps à l'article relatif aux jours désignés fériés de la présente convention, l'employé sera rémunéré au tarif et demi (1½) pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite.

9.2.1.7 L'employé à temps partiel sera éligible pour une augmentation le premier jour du mois le plus près de la date anniversaire de la nomination de l'employé à son niveau de classification. Dans le cas des employés faisant partie de niveaux de classification où des augmentations semi-annuelles pourraient être accordées, la première augmentation accordée par le Conseil entrera en vigueur six (6) mois après le premier jour du mois le plus près de la date de nomination de l'employé à son niveau de classification et, par la suite, à tous les six (6) mois.

**ARTICLE 10 - GRÈVES ILLÉGALES

**

10.1 La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* prévoit des sanctions contre les employés qui participeraient à des grèves illégales. Des mesures disciplinaires peuvent aussi être imposées allant jusqu'au, et y compris le congédiement, pour toute participation à une grève illégale, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

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

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, la rétrogradation ou du licenciement.

16.4 L'employé qui se sent lésé par suite de l'application à son égard par le Conseil d'une mesure disciplinaire quelconque, ou d'une mesure qui dans son opinion, lui a été appliquée par le Conseil, peut présenter un grief conformément aux dispositions de l'article relatif à la Procédure de règlement des griefs.

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

16.6 Le Conseil convient qu'il ne présentera pas comme pièce à conviction, dans l'audition d'une cause relative à une mesure disciplinaire, un document tiré du dossier de l'employé en cause et dont l'employé ignorait l'existence au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

16.7 Le Conseil accepte de ne pas présenter comme preuve, lors d'une audience d'arbitrage, tout document provenant du dossier d'un employé pour lequel il ignorait l'existence :

16.7.1 au moment où il a demandé les services d'un arbitre;

ou

16.7.2 À l'intérieur d'une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs après que le Conseil aura été informé de la requête faite par l'employé demandant les services d'un arbitre, selon celle des deux situations qui se produit en dernier.

16.8 Tout document ou déclaration écrite relié à une mesure disciplinaire placé dans le dossier personnel de l'employé sera retiré du dossier personnel de l'employé après que deux (2) années seront écoulées depuis le moment où la mesure disciplinaire a été prise, à condition qu'aucune nouvelle mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier au cours de cette période de deux (2) ans. Cette période de deux (2) ans sera automatiquement prolongée selon la durée de toute période de congé non payé dépassant trois (3) mois.

**ARTICLE 17 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

17.1 Grief du CNM

En cas d'allégations de fausse interprétation ou d'application injustifiée découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte (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 informelles avant le dépôt d'un grief

Les parties reconnaissent la valeur de discussions informelles entre l'employé et son superviseur 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 de 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 toute autre espèce de menace, 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 de règlement des griefs. Le Conseil informe les employés auxquels la procédure s'applique du titre 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 de règlement des 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 / la Direction / le Programme / le Centre de technologie 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 tenu 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 supprimés 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 de règlement des griefs de la manière prescrite au paragraphe 17.10, au plus tard le trente-cinquième (35^{e}) jour après la date de notification verbale ou écrite ou

du moment où la partie plaignante a eu connaissance de l'action ou des circonstances conduisant à un tel grief.

17.9.2 Le Conseil doit normalement répondre aux griefs individuels ou collectifs à tous les paliers de la procédure de griefs, sauf au palier final, au plus tard vingt (20) jours après la date de réception du grief et dans les trente-cinq (35) jours si le grief est présenté au palier final.

17.9.3 Au-delà du premier palier, la partie plaignante peut présenter un grief individuel ou collectif à chaque palier de la procédure de règlement des 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 décision de classification, une rétrogradation ou à un licenciement.

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

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

17.9.7 Dans le cas d'un grief de principe, l'Association peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 17.10, au plus tard le trente-cinquième (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.

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

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

17.10 Réception et transmission

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

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

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

17.11 Renonciation et abandon d'un grief

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

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

17.12 Décisions

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

**

17.12.2 La décision rendue par le Conseil au palier final de la procédure applicable aux griefs est définitive et exécutoire à moins qu'il ne s'agisse d'un grief susceptible d'être renvoyé à l'arbitrage conformément à la *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 et incluant le 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 un exposé des fonctions courant comportant les fonctions et responsabilités du poste, y compris le barème des points et le niveau de classification.

18.2 Lorsque, sur réception de l'exposé des fonctions courant, l'employé estime qu'il ne représente pas les fonctions et responsabilités actuelles du poste, l'employé a le droit de présenter un nouvel exposé des fonctions détaillant les fonctions et responsabilités tel que l'employé les conçoit et l'employé peut demander une revue de ces fonctions et responsabilités par son gestionnaire.

18.3 L'employé doit être informé par le Conseil des résultats de tout examen, y compris de tout changement dans le niveau de classification et le barème des points du poste de l'employé qui sont consentis par le Conseil.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 acceptés par le Conseil.

ARTICLE 19 - ÉVALUATION DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ

19.1 Un employé aura l'opportunité de signer n'importe quel formulaire officiel d'évaluation de son rendement et de contresigner tous les rapports défavorables concernant son rendement dans son poste qui sont placés dans son dossier personnel 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 l'évaluation officielle et/ou des rapports seront remis à l'employé.

19.3 Un employé a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'évaluation 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 désignée 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 - ENTENTES 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 Pendant la durée de la présente convention, d'autres directives pourront être ajoutées à cette liste.

20.5 Les griefs concernant les directives mentionnées ci-haut doivent être présentés conformément à l'article 17.1 de la procédure de règlement des griefs de cette convention.

ARTICLE 21 - LETTRE DE CESSATION DE SERVICE

21.1 Un employé qui a démissionné de son emploi aura droit sur demande à recevoir, le dernier jour de travail, ou à une date proche de son dernier jour de travail, une lettre du Conseil (représenté par le directeur général de la Direction des ressources humaines) dans laquelle les renseignements suivants seront fournis: le nom de l'employé, la classification de l'employé, le salaire de l'employé au moment de la cessation de service et la période d'emploi au Conseil.

**ARTICLE 22 - CONGÉ 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 Lorsque les nécessités du service le permettent, le Conseil accorde un congé payé :

**

a) à l'employé qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral,

et

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

22.1.2 Demandes d'accréditation, objections et interventions concernant les demandes d'accréditation

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

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

et

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

22.1.3 Employé convoqué comme témoin

22.1.3.1 Le Conseil accorde 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 autre employé ou par l'Association.

22.2 Audiences 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 des griefs

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,

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

et

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

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

22.4.1 Sous réserve des nécessités du service,

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

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

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

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

22.5 Réunions entre l'Association et le Conseil

22.5.1 Si les nécessités du travail le permettent, le Conseil peut accorder un congé payé à un nombre raisonnable d'employés représentant le point de vue et les intérêts des membres de l'Association, pour fin de consultation avec le Conseil.

22.6 Cours de formation pour délégués syndicaux

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

22.7 Classification du genre de congé

**

22.7.1 Quand le genre de congé à accorder ne peut être déterminé avant la décision d'un arbitre ou de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, un congé non payé est accordé en attendant cette décision.

ARTICLE 23 - NOMINATION ET CONGÉ DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

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 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 de technologie, ou la permission de la personne ou des personnes désignées par son chef d'Institut/Direction/Programme/Centre de technologie, avant de quitter son travail pour enquêter sur les plaintes de nature urgente dans le lieu de travail où il agit comme délégué syndical ou de rencontrer son chef d'Institut/Direction/Programme/Centre de technologie, ou la (les) personne(s) désignée(s) par le Conseil pour répondre de sa part au premier palier dans la procédure de règlement des griefs ou pour assister à des réunions 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 a le sens de jour civil.

30.4 Lorsque qu'un employé a reçu l'autorisation d'utiliser des congés annuels ou de maladie payés au-delà des crédits acquis et que son emploi prend fin par suite de son décès, l'employé sera considéré comme ayant acquis ces congés.

30.5 En cas d'incapacité ou de mise en disponibilité, l'employé qui a reçu l'autorisation d'utiliser plus de jours de congé annuel ou de maladie payés qu'il n'en avait acquis est considéré comme ayant acquis le nombre de jours de congé payé qu'on lui a consenti, si au moment de son licenciement ou de sa mise en disponibilité, l'employé a complété au moins deux (2) années d'emploi continu. Après avoir reçu un avis de licenciement pour des raisons d'incapacité ou de mise en disponibilité, l'employé ne peut utiliser que les congés acquis auxquels il a droit.

30.6 Les jours de congé payé portés par le Conseil au crédit de l'employé au moment où la présente convention entre en vigueur, ou au moment où l'employé y devient assujetti, restent acquis comme congé à l'employé, à l'exception de ce qui est prévu dans les articles se rapportant à la liquidation des congés compensateurs.

30.7 L'employé a droit, au moins une fois par année fiscale d'être informé, sur demande de ses crédits de congés annuels, compensateurs et de maladie.

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

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

**

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

31.1.1.1 neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures jusqu'au mois où survient son sixième (6e) anniversaire de service;

31.1.1.2 douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son sixième (6e) anniversaire de service;

31.1.1.3 quatorze virgule trois cent soixante-quinze (14,375) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;

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

31.1.1.5 seize virgule huit cent soixante-quinze (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-troisième (23e) 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 acquis de droit, les deux parties conviennent que le calendrier d'attribution et l'octroi de tels congés doivent être autorisés par le Conseil avant que ces congés ne soient pris. Le calendrier d'attribution et l'octroi des congés annuels doivent satisfaire aux nécessités du service d'un groupe de travail, d'une section, d'une direction, ou d'une division.

31.2.2 Sous réserve de sous-clause 31.2.1, un employé peut

31.2.2.1 au cours des six (6) premiers mois d'emploi, se voir accorder les congés annuels qu'il a acquis;

31.2.2.2 après les six (6) premiers mois d'emploi, se voir accorder les congés annuels en nombre supérieur aux crédits acquis, mais sans excéder le nombre de crédits de congé annuel qu'il aurait acquis à la fin de l'année financière en cause.

31.2.3 Si un employé a utilisé plus de crédits de congé annuel 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 trop perçu en salaire résultant de la prise de congé annuel non acquis sera récupéré de l'employé par le Conseil.

31.2.4 Le Conseil aussitôt qu'il lui sera pratique et raisonnable de le faire, préviendra l'employé de sa décision d'accorder, de refuser ou d'annuler une demande de congé annuel. En cas de refus, de modification ou d'annulation d'un tel congé

31.2.5 L'employé doit normalement prendre ses congés annuels au cours de l'année financière durant laquelle ils sont acquis. Sous réserve des nécessités du service déterminées par le Conseil, ce denier fera tout effort raisonnable :

31.2.5.1 de planifier les congés annuels d'un employé à l'heure ou aux heures demandées par l'employé; et

31.2.5.2 après le 1er octobre et après avoir consulté l'employé, lui attribuer des périodes de vacances si le Conseil n'a pas été en mesure de planifier des vacances pendant les périodes privilégiées par l'employé ou si l'employé n'a pas déposé auprès du Conseil sa préférence avant le 1er octobre.

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

31.3.3 un congé de maladie justifié par un certificat médical,

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 un employé devient assujetti à la présente convention et compte plus de deux cent soixante-deux heures et demie (262,5) de crédits de congés annuels inutilisés, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année sera accordé ou payé en espèces d'ici mars Le 31 de chaque année, jusqu'à ce que tous les crédits de congés annuels de plus de deux cent soixante-deux heures et demie (262,5) aient été liquidés. Le paiement doit être versé en une fois par année et doit être au taux de rémunération journalier de l'employé, calculé à partir du poste d'attache de l'employé le 31 mars de chaque année.

31.4.3 Le Conseil fournira à l'Association un sommaire détaillé des statistiques sur l'utilisation des congés annuels, les reports et les prélèvements annuels des congés pour le groupe AT 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 quotidien de l'employé calculé selon la classification de son poste d'attache à moins que l'employé occupe un poste intérimaire depuis au moins six (6) mois au moment de la demande.

31.6 Rappel au travail pendant un congé annuel

31.6.1 Lorsqu'au cours d'une période de congé annuel, un employé est rappelé au travail, l'employé se fera rembourser les dépenses raisonnables qu'il aura engagées tel que normalement reconnues par le Conseil:

31.6.1.1 pour se rendre à son lieu de travail, et

31.6.1.2 pour retourner à l'endroit d'où on l'a rappelé si l'employé continue son congé annuel dès qu'il a terminé le travail pour lequel on l'a rappelé, sur présentation des comptes et à l'intérieur d'une période de temps, que le Conseil exige habituellement.

31.6.2 L'employé ne doit pas être considéré comme étant en congé annuel pendant toute période qui, aux termes de la clause 31.6 donne droit à un remboursement des dépenses raisonnables que l'employé a engagées.

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

31.7 Congé à la cessation d'emploi

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

31.7.2 À la demande de l'employé, le Conseil accordera à l'employé les crédits de congé annuel non utilisés avant la cessation de l'emploi, si l'employé peut ainsi, aux fins de l'indemnité de départ, compléter la première année d'emploi continu dans le cas d'une mise en disponibilité.

31.7.3 L'employé dont l'emploi cesse en raison d'un abandon de poste a droit à recevoir les paiements dont il est question à la sous-clause 31.7.1 ci-dessus si l'employé en fait la demande par écrit dans les six (6) mois suivant la date à laquelle le Conseil déclare que son emploi a pris fin.

31.7.4 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 Service continu ou discontinu

31.8.1 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, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.

31.8.2 Protection des droits acquis

Nonobstant 31.9.1 ci-dessus, l'employé qui fait partie de l'unité de négociation à la date de signature de la convention collective, conservera jusqu'à la

cessation de son emploi et aux fins du "service" et de l'établissement de ses droits à des congés annuels, les périodes de service antérieur précédemment admissibles à l'établissement de l'emploi continu jusqu'à la cessation de son emploi.

31.8.3 Service avec les Forces canadiennes

31.8.3.1 Pour l'application de la clause 31.1, à compter du 1er avril 2012, tout ancien service des Forces canadiennes pour une période continue de six mois ou plus, soit comme membre de la Force régulière ou de la Force de réserve de la classe B ou C doit être inclus dans le calcul des crédits de congés annuels, une fois que la preuve vérifiable d'un tel service a été fournie d'une manière jugée acceptable par le Conseil.

31.8 Service continu ou discontinu

31.8.1 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, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.

31.8.2 Protection des droits acquis

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

31.8.3 Service avec les Forces canadiennes

31.8.3.1 Pour l'application de la clause 31.1, à compter du 1er avril 2012, tout ancien service des Forces canadiennes pour une période continue de six mois ou plus, soit comme membre de la Force régulière ou de la Force de réserve de la classe B ou C doit être inclus dans le calcul des crédits de congés annuels, une fois que la preuve vérifiable d'un tel service a été fournie d'une manière jugée acceptable par le Conseil.

31.9 Droit au congé annuel spécial

(a) L'employé aura droit, une seule fois dans sa carrière à la fonction publique, à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel spécial le premier (1er) jour du mois suivant le deuxième (2è) anniversaire de son entrée à la fonction publique.

(b) Les crédits de congé annuel prévus aux paragraphes 31.9 (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 de la clause 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 autre jour chaque année qui, de l'avis du Conseil, est reconnu comme fête provinciale ou municipale dans la région où l'employé travaille ou bien, dans une région où, de l'avis du Conseil, aucun jour n'est ainsi reconnu comme fête provinciale ou municipale, le premier lundi d'août, et

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

32.2 La clause 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 qui coïncide avec un jour de repos

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

32.3.2 Quand un jour désigné férié est reporté pour l'employée à un autre jour, en raison de la sous-clause 32.3.1;

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

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

32.4 Rémunération pour travail accompli un jour désigné férié

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

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

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

ou

32.4.2 Sur demande, et avec l'approbation du Conseil, on accordera à l'employé un jour de congé payé à une date ultérieure pour remplacer le jour désigné férié et une rémunération au taux d'une fois et demie, ou au taux double selon le

cas, pour toutes les heures de travail, conformément aux dispositions de la sous-clause 32.4.1

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

32.4.2.2 Le Conseil accordera les congés acquis en vertu des dispositions de la sous-clause 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 quotidien de l'employé dans son poste d'attache à moins que l'employé occupe un poste intérimaire depuis plus de six (6) mois au moment de la demande.

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 a demandé à l'avance de travailler un jour désigné férié; il incombera au Conseil de déterminer le travail à accomplir et le moment où le travail sera accompli.

32.4.6 Lorsqu'un employé est tenu par le Conseil de se présenter au travail et se présente effectivement au travail un jour désigné férié, l'employé touchera la plus élevée des rémunérations suivantes:

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

ou

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

**

32.5.2 Pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures de travail continu un jour désigné férié, l'employé recevra, en plus de l'indemnité de repas prévue à la clause 32.5.1, une indemnité de repas additionnelle de douze dollars (12,00 $).

32.5.3 Les montants indiqués aux sous-clauses 32.5.1 et 32.5.2 de la présente clause ne seront pas payés lorsque les repas sont fournis gratuitement par le Conseil.

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

**

32.5.5 La présente clause ne s'applique pas :

**

(i) à l'employé qui est en voyage et qui peut réclamer un remboursement de ses dépenses au titre du logement et/ou de repas ; ou

**

(ii) à l'employé qui a obtenu l'autorisation de travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec '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 crédits de congé de maladie peuvent être accumulés d'année en année.

33.1.1.2 L'employé qui travaille par poste acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison d'un sixième (1/6) de journée pour chaque mois civil pendant lequel il travaille des postes et touche la rémunération d'au moins dix (10) jours. De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont accessibles seulement si l'employé a déjà utilisé quinze (15) crédits de congé de maladie durant l'exercice en cours.

33.2 Octroi d'un congé de maladie

33.2.1 L'employé est admissible à un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable de remplir ses fonctions en raison de maladie ou de blessure pourvu

33.2.1.1 que l'employé prouve son état au Conseil de la manière et au moment fixé par celui-ci, et

32.2.1.2 que l'employé ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

33.2.2 Sauf indication contraire de la part du Conseil, une déclaration signée de l'employé indiquant qu'il se trouvait dans l'incapacité de remplir ses fonctions, est considérée, au moment de sa remise au Conseil, aussitôt que possible, comme répondant aux conditions de la sous-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.

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

33.3 Avance de crédits

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, l'employé peut, à la discrétion du Conseil, obtenir un congé de maladie payé

33.3.1.1 d'une durée ne dépassant pas cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures si l'employé est en attente d'une décision au sujet d'une demande de congé pour accident du travail, ou

d'une durée ne dépassant pas cent douze virgule cinq (112,5) heures ouvrables si l'employé n'a pas présenté de demande de congé pour accident du travail, à condition que le déficit total des congés de maladie de l'employé ne dépasse pas cent douze virgule cinq (112,5) heures,

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

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 son relevé des crédits de congé de maladie comme n'ayant pas bénéficié de congé de maladie payé.

33.3.3 L'employé qui devient malade pendant une période de congé compensateur, et dont l'état est attesté par un certificat médical, se voit accorder un congé de maladie payé, en conformité des dispositions de la clause 33.2, et les crédits de congé compensateur sont rétablis dans la limite du congé de maladie accordé.

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 doit, lorsque le Conseil l'exige, fournir une justification satisfaisante des circonstances motivant une telle demande, en la forme et au moment que peut déterminer le Conseil.

35.1.2 Toute période de congé accordé en vertu du présent article pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de l'emploi continu aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du service aux fins du congé annuel;

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

****35.2 Congé de deuil**

35.2.1 Pour les besoins de ce paragraphe la « famille immédiate » comprend le père, la mère (ou un père ou une mère adoptif ou nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), un enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait), un enfant adoptif, un enfant en tutelle, un pupille de l'employé, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la bru, un grand-parent, un petit-fils ou une petite-fille ou un autre parent résidant en permanence dans la maison de l'employé ou avec qui l'employé réside de façon permanente.

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 à 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 cet 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 cet article.

35.3 Congé aux fins d'examens

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

35.4 Congé pour service judiciaire

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

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

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

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

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

35.5 Congé d'accident du travail

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

35.5.1.1 de blessures subies accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et que l'employée n'a pas occasionnées par une inconduite délibérée,

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

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

si l'employé convient de verser au Receveur général du Canada tout montant d'argent que l'employé reçoit en règlement de toute demande de règlement faite relativement à cette blessure, maladie ou exposition pour pertes de salaire subies, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employée 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 puisse démontrer au 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 tel que défini dans la *Loi sur la gestion des finances publiques*, le Conseil lui accordera un congé payé pour la période pendant laquelle sa présence est requise aux fins de la sélection de personnel et pour toute autre période que le Conseil estime raisonnable pour que l'employé puisse se rendre à l'endroit où sa présence est requise et en revenir.

35.7 Congé de maternité non payé

35.7.1 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.

35.7.2 Nonobstant la sous-clause 35.7.1 ci-dessus:

35.7.2.1 si le nouveau-né de l'employée est hospitalisé au cours de la période définie de la sous-clause 35.7.1 ci-dessus; et

35.7.2.2 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 la sous-clause 35.7.1 ci-dessus 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.

35.7.3 La prolongation décrite à la sous-clause 35.7.2 ci-dessus prendra fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.

35.7.4 Le Conseil peut, à sa discrétion, exiger de l'employée un certificat de grossesse délivré par un médecin.

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

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

35.7.5.2 d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article ayant trait 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 toute incapacité d'ordre médical liée à la grossesse.

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

35.7.7 Le congé accordé en vertu de la présente clause est compté dans le calcul de la durée de l'«emploi continu» 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 Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes

35.9.1 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;

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

35.10 Réaffectation ou congé liés 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 au paragraphe 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; 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, 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 n'est pas raisonnablement possible, 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 doit se terminer 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 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

35.11.1 L'employée qui:

35.11.1.1 ne répond pas au critère d'admissibilité précisé à la sous-clause 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

35.11.1.2 qui répond à tous les autres critères d'admissibilité à la sous-clause 35.8(a) sauf les sous-clauses 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 à la sous-clause 35.11.1.1 la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents d'État.*

35.11.2 L'employée reçoit une indemnité en vertu de la présente clause et aux termes de la clause 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 l'article 22 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 au sous-clause 35.11.1.1 ci-dessus.

35.12 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.

****35.13 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, 35.13 alinéas (c) à (k), ou

Option 2: prestations parentales prolongées, 35.13 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* :

$$\text{(indemnité reçue)} \quad \mathbf{X} \quad \frac{\text{(période non travaillée, telle que spécifiée en (B), après son retour au travail)}}{\text{[Période totale à travailler précisée en (B)]}}$$

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 35.12(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 35.8c)(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 35.13 (c) (v) pour le même enfant;

d. À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 35.13c)(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 35.12 (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 35/13 (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.

****35.14 Indemnités parentales spéciales pour les employés totalement invalides**

35.14.1 L'employé qui:

35.14.1.1 ne répond pas au critère d'admissibilité précisé à la sous-clause 35.13(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 ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'AE ou RQAP

et

**

35.14.1.2 répond à tous les autres critères d'admissibilité précisés au sous-clause 35.13(a), sauf aux sous-clauses 35.13 (a)(ii) et 35.13(a)(iii)reçoit, pour chaque semaine où l'employé ne reçoit pas d'indemnités parentales standard, tel que stipulé aux paragraphes 35.13 c. à k pour le motif indiqué à la sous-clause 35.14.1.1, la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

35.14.2 L'employé reçoit des prestations en vertu de la présente clause et de la clause 35.13 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 l'article 23 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 au sous-clause 35.14.1.1 ci-dessus.

35.15 Congé non payé pour s'occuper de la famille

35.15.1 Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la famille.

35.15.2 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint ou du conjoint de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), 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.

35.15.3 Sous réserve de clause 35.15.2, 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;

35.15.4 Congé de compassion (retiré)

35.15.5 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;

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

35.15.7 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;

35.15.8 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.

35.15.9 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.

35.16 Congé non payé pour besoins personnels

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

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

35.16.1.2 sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an sera accordé à l'employé pour des besoins personnels.

35.16.1.3 un employé peut bénéficier d'un congé non payé pour des besoins personnels en vertu de 35.16.1.1 et 35.16.1.2 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.

35.16.1.4 le congé accordé en vertu de la présente clause pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de l'emploi continu aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du service aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

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

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

35.17.1 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 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 réinstallé temporairement.

35.17.2 Sauf lorsque la durée du congé est de moins de trois (3) mois, le congé non payé accordé en vertu du présent sous-clause 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.

****35.18 Congé payé pour obligations familiales**

35.18.1 Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille de l'employé comprend tout parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou

avec qui l'employé demeure en permanence, le conjoint (ou conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants du conjoint légal ou de fait, les enfants nourriciers et les enfants en tutelle de l'employé), les parents (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), le beau-père, la belle-mère, le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, les grands-parents de l'employé, les petits-enfants, de, tout parent avec qui l'employé est dans une relation de soins, indépendamment du fait qu'il réside avec l'employé, 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.

35.18.2 Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés ne doit pas dépasser trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'un exercice financier

35.18.3 Le Conseil accorde un congé payé dans les circonstances suivantes

35.18.3.1 L'employé devrait faire tous les efforts possible pour fixer des rendez-vous médicaux ou dentaires pour les membres de la famille à charge pour minimiser ou l'empêcher son absence du travail, toutefois, lorsque des dispositions alternatives ne sont pas possibles, un congé 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;

35.18.3.2 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;

35.18.3.3 congé payées pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé;

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

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

**

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

**

35.18.4 Quinze (15) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures indiquées à l'alinéa 35.18.2 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.

35.19 Promotion professionnelle

35.19.1 Congé d'études

a) Un employé peut bénéficier d'un congé d'études non payé d'une durée allant jusqu'à un (1) an, renouvelable sur accord mutuel, pour fréquenter un établissement reconnu en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir qui nécessite une préparation particulière pour permettre au demandeur du congé de mieux remplir son rôle actuel ou d'entreprendre des études dans un domaine qui nécessite une formation en vue de fournir un service que le Conseil exige ou qu'il se propose de fournir.

b) Normalement, un employé en congé d'études non payé en vertu de la présente clause reçoit une indemnité tenant lieu de traitement jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération de base. Le pourcentage de l'indemnité est à la discrétion du Conseil. Lorsque l'employé reçoit une subvention ou une bourse d'études ou d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite. Dans ces cas, le montant de la réduction ne dépasse pas le montant de la subvention ou de la bourse d'études ou d'entretien.

c) Toute allocation dont bénéficie déjà un employé, et qui ne constitue pas une partie de son traitement de base ne doit pas entrer en ligne de compte pour calculer le montant de l'allocation de congé d'éducation.

d) Les allocations que reçoit déjà l'employé peuvent, à la discrétion du Conseil, être maintenues durant la période du congé d'études. L'employé sera avisé, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel de telles allocations.

e) À titre de condition d'octroi d'un congé d'études, l'employé doit, au besoin donner, avant le commencement du congé, un engagement écrit indiquant qu'il reprendra son service auprès du Conseil durant une période minimale égale à la période de congé accordée.

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

(i) ne termine pas le cours,

(ii) ne reprend pas son emploi avec le Conseil après avoir terminé le cours, ou

(iii) sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, cesse d'occuper son emploi, avant l'expiration de la période qu'il s'est engagé à servir après avoir terminé le cours, il devra rembourser au Conseil toutes les allocations qui lui auront été versées, au cours de son congé d'études ou toute autre somme moindre qui aura été déterminée par le Conseil.

****35.20 Perfectionnement professionnel**

a) Les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employés la possibilité, à l'occasion, de participer à des séminaires, à des réunions de travail, à des cours de courte durée ou à d'autres programmes semblables externes au service pour le développement des connaissances et de l'expérience dans leur domaine respectif.

**

b) Tout employé peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu du présent article, et le Conseil peut choisir un employé, n'importe quand, pour le faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.

En cas de refus d'une demande de promotion de la carrière telle que décrite dans cet article, l'employeur doit, sur demande écrite de l'employé, lui communiquer par écrit les raisons du refus.

c) Lorsqu'un employé est choisi par le Conseil pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent article, le Conseil consultera l'employé avant de déterminer l'établissement où sera réalisé le programme de travail et d'études à entreprendre et la durée du programme.

d) Tout employé choisi pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent article, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il peut être éligible. L'employé n'a droit à aucune espèce de rémunération en vertu de l'article 39 (Heures supplémentaires) et de l'article 46 (Déplacement) durant le temps passé à un stage de perfectionnement professionnel prévu dans le présent article.

e) Tout employé bénéficiant d'un cours de perfectionnement professionnel, en vertu du présent article, peut toucher le remboursement de dépenses de voyage raisonnables et de toute autre dépense supplémentaire que le Conseil juge appropriée.

35.21 Autres congés payés

35.21.1 Cette article couvre, mais n'est pas limité à ce qui suit:

35.21.1.1 à sa discrétion, le Conseil peut accorder un congé payé pour des fins autres que celles qui sont indiquées dans la présente convention, y compris l'instruction militaire, des cours de protection civile, une situation d'urgence touchant la localité ou le lieu de travail;

35.21.1.2 chaque employé qui est électeur dans des élections municipales au Canada, sera excusé de son service régulier pour pouvoir aller voter le jour de l'élection et pour une durée lui permettant de disposer de trois (3) heures consécutives précédant immédiatement la fermeture des bureaux de vote. Dans des circonstances exceptionnelles où l'employé a besoin de plus de temps pour couvrir la distance qui le sépare de son bureau de vote, une période de temps raisonnable additionnelle pourra lui être accordée;

35.21.1.3 en ce qui concerne les élections fédérales ou provinciales, les heures accordées à l'employé pour exercer 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 tel que l'indique la *Loi électorale du Canada* et la Loi pertinente sur les élections provinciales.

35.22 Congés payés et non payés pour d'autres motifs

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

35.23 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 35.23(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 35.23(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.

****35.24 Congé personnel**

35.24.1 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.

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

****35.25 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 35.25.b. et 35.25.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.

35.26 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 cesse d'exercer les fonctions de président soit pendant ou soit à l'échéance 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 est 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 a) Sauf les dispositions indiquées aux clauses 36.2 et 36.6, la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures à l'exclusion des périodes de repas, réparties sur cinq (5) jours de sept virgule cinq (7,5) heures chacun, du lundi au vendredi. La journée de travail est prévue à l'horaire entre 7 h 00 et 18 h 00, à moins qu'il n'en ait été convenu autrement au cours de consultation au niveau approprié entre le Conseil et l'Association.

b) Les durées du travail prévues à l'horaire hebdomadaire et à l'horaire journalier stipulées à l'alinéa 36.1 a) peuvent être modifiées par le Conseil, à la suite de consultations avec l'Association, pour permettre de mettre en vigueur des horaires d'été et des horaires d'hiver, pourvu que le total annuel ne change pas.

36.2 Le Conseil convient, avant de changer un horaire de travail normal visant la majorité des employés au lieu de travail, sauf dans les cas d'urgence, d'aviser par écrit l'Association au moins dix (10) jours à l'avance du changement proposé et, sur demande de l'Association, de la rencontrer afin de discuter des exigences en rapport avec ledit changement.

36.3 Sous réserve des nécessités du service, déterminées de temps à autre par le Conseil, l'employé a le droit de demander à travailler suivant un horaire flexible, entre 7 h 00 et 18 h 00, qui ne lui sera pas refusé sans raison valable.

36.4 Un employé qui travaille selon l'horaire de jour conformément au paragraphe 36.1a) dont les heures de travail sont modifiées par le Conseil pour du travail par poste selon la clause 36.6 et qui n'a pas reçu au moins sept (7) jours de préavis du commencement de la modification de l'horaire, sera rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour le travail effectué pendant le premier poste modifié. Les postes effectués par la suite, selon le nouvel horaire, seront rémunérés au tarif normal, sujet aux dispositions de l'article de temps supplémentaire de la présente convention.

36.5 L'employé doit enregistrer sa présence de la façon et la fréquence indiquées par le Conseil.

Travail par poste

36.6 Dans le cas des employés qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière :

a) Pendant la durée de l'horaire des postes, le travail est porté à l'horaire de manière à ce que les employés travaillent :

(i) en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine,

et

(ii) en moyenne sept virgule cinq (7,5) heures par jour.

b) Le Conseil fait tout effort raisonnable pour prévoir à l'horaire une pause-repas d'au moins une demi-heure (1/2), durant chaque poste complet, la pause-repas ne faisant pas partie de la période de travail. Une telle pause-repas est placée aussi près que possible du milieu du poste, à moins que d'autres dispositions n'aient fait l'objet d'un accord au niveau approprié entre le Conseil et l'employé. Si l'employé ne bénéficie pas d'une pause-repas prévue à l'avance, toute la période comprise entre le commencement et la fin de son poste complet est considérée comme du temps de travail.

c) Lorsque le poste prévu à l'horaire d'un employé ne commence ni ne finit le même jour, un tel poste est considéré à toutes fins avoir été intégralement effectué :

(i) le jour où il a commencé, lorsque la moitié (1/2) ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là,

ou

(ii) le jour où il finit, lorsque plus de la moitié (1/2) des heures effectuées tombent ce jour-là.

En conséquence, le premier (1er) jour de repos est considéré commencer immédiatement après l'heure de minuit du jour civil durant lequel l'employé a effectué ou est censé avoir effectué son dernier poste d'horaire. Le deuxième (2e) jour de repos commence immédiatement après l'heure de minuit du jour qui suit le premier (1er) jour de repos de l'employé ou immédiatement après l'heure de minuit d'un jour désigné férié payé situé entre ces deux (2) jours, si les jours de repos se trouvent de ce fait séparés.

d) Le Conseil fait tout effort raisonnable :

(i) afin d'éviter que le poste d'un employé commence moins de huit (8) heures après la fin de son poste précédent;

(ii) pour éviter les fluctuations excessives des heures de travail;

(iii) pour tenir compte des désirs de la majorité des employés touchés par la répartition des postes à l'intérieur d'un horaire de postes;

(iv) pour répartir les postes sur une période ne dépassant pas cinquante-six (56) jours et pour afficher les horaires au moins quatorze (14) jours avant la date de début du nouvel horaire;

(v) pour accorder à l'employé au moins deux (2) jours de repos consécutifs.

e) Nonobstant les dispositions du présent article, il peut être avantageux, sur le plan de l'exploitation, d'appliquer des horaires de travail qui diffèrent de ceux prévus dans le présent paragraphe. Toute entente spéciale peut être établie à la demande de l'une ou l'autre partie et doit être acceptée mutuellement par le Conseil et la majorité des employés touchés.

f) Si le préavis de modification de l'horaire des postes donné à un employé est de moins de sept (7) jours, l'employé touche une prime de salaire calculée au tarif et demi (1 1/2) pour le travail effectué pendant le premier poste modifié. Les postes effectués par la suite, selon le nouvel horaire, sont rémunérés au tarif normal. Dans la mesure où le préavis de sept (7) jours n'est pas donné, cet employé conserve ses jours de repos prévus à l'horaire qui suivent la modification ou, s'il a travaillé pendant ces jours-là, il est rémunéré en conformité avec les dispositions de la présente convention portant sur les heures supplémentaires.

g) Pourvu qu'un préavis soit donné dans un délai suffisant, et avec l'autorisation du Conseil, les employés peuvent échanger des postes si cela n'augmente pas les frais du Conseil.

36.7 Horaire variable

36.7.1 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 raison valable.

36.7.2 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.

36.7.3 Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer au Conseil le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

36.7.4 Les heures de travail d'une journée quelconque figurant à l'horaire variable précisé au paragraphe 36.7.1 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.

36.7.5 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.

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

36.7.7 Champ d'application particulier de la présente convention

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

a) **Interprétation et définition (Article 4)**

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

b) **Jours Désignés Fériés**

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

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

c) **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.

d) **Rémunération d'intérim**

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'article 42 est convertie en heures.

e) **Heures normales de travail**

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

f) **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'employée 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. Cependant, si les nécessités du service empêchent l'employé de se prévaloir de ces pauses, le Conseil élaborera une solution de rechange avec l'employé, si possible.

**ARTICLE 38 - PRIME DE POSTE

**

38.1 Un employé travaillant sur des quarts de travail recevra une prime de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 $) l'heure pour toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires, entre 16 h et 8 h. La prime de quart ne sera pas payée pour les heures travaillées entre 08h00 et 16h00.

**

38.2 Un employé qui travaille des quarts de travaille pendant la fin de semaine recevra une prime supplémentaire de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 $) l'heure pour toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires, le samedi et / ou le dimanche.

**ARTICLE 39 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Généralités

39.1 Dans le présent article, heures supplémentaires désigne le travail autorisé effectué par l'employé en sus de ses heures de travail normales.

39.2 Aucune rémunération pour les heures supplémentaires ne sera payée à l'employé qui participe à des séances de formation, des cours, des conférences ou des séminaires, à moins qu'une rémunération pour heures supplémentaires n'ait été autorisée à l'avance de la séance de formation, du cours, de la conférence ou du séminaire.

39.3 Quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par le Conseil, l'employé a droit à la rémunération des heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire qu'il accomplit.

39.4 Afin d'éviter le cumul des heures supplémentaires, il ne peut y avoir de paiement en double pour les mêmes heures de travail effectuées.

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 travaillées**,** 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 a pris fin pour toute raison à part de celle prévue à la clause 39.5, a droit à une rémunération pour les heures supplémentaires travaillées 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, aucun employé ne sera requis 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 a le droit de 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 paragraphe 39.3, un employé qui est requis par le Conseil de travailler une demi-heure (1/2) ou plus en heures supplémentaires un jour de travail régulier recevra une rémunération pour ces heures supplémentaires au taux d'une fois et demie pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures travaillées en plus de sa journée normale de travail, et au taux double pour chaque heure supplémentaire travaillée 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 travaillées, 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 consécutifs et contigus et sans exiger que l'employé ait travaillé au cours de son premier jour de repos.

39.14.3 Nonobstant la clause 39.14.2, lorsque à la demande de l'employé et avec le consentement du Conseil, le travail devant être accompli lors d'un premier jour de repos est reporté à son deuxième jour de repos ou à un jour subséquent de repos, les heures supplémentaires seront payées conformément à la clause 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 au taux simple de sa rémunération, dans une période de huit (8) heures.

Rémunération monétaire ou sous forme de congé compensateur payé

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

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

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

39.19 Les crédits de congé compensateur acquis au cours d'un exercice financier qui ne sont pas pris au 30 septembre de l'exercice suivant seront payés à l'employé sur la base d'une (1) heure payée au taux de base pour chaque heure de congé compensateur acquis ainsi liquidé au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé.

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

Repas

**

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

**

39.22 Lorsque l'employé fait des heures supplémentaires sans interruption pendant quatre (4) heures ou plus après la période prévue en 39.21 ci-dessus, il reçoit le remboursement d'une somme de douze dollars (12,00 $) pour un repas additionnel, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.

**

39.23 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.

**

39.24 Pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures de travail supplémentaire continu un jour de repos, l'employé recevra, en plus de l'indemnité de repas prévue à la clause 39.23, une indemnité de repas additionnelle de douze dollars (12,00 $).

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

**

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

**

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

**

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

Frais de transport

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

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

ou

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

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

ARTICLE 40 - INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

40.1 Si l'employée est rappelé au travail

40.1.1 un jour désigné férié ou un jour de repos,

ou

40.1.2 après avoir terminé son travail de la journée et quitté son lieu de travail, et qu'il retourne au travail, elle a droit à la plus élevée des deux rémunérations suivantes

40.1.2.1 la rémunération applicable prévue à l'article Jours désignés fériés ou à l'article Heures supplémentaires, selon le cas, pour les heures effectuées,

ou

40.1.2.2 une rémunération équivalente à trois (3) heures de traitement au taux de traitement applicable pour les heures supplémentaires pour chaque rappel, jusqu'à un maximum de huit (8) heures de rémunération au taux simple de sa rémunération, dans une période de huit (8) heures.

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.

40.2 Lorsqu'une employée est tenu de se présenter au travail dans les conditions stipulées à la clause 40.1 et qu'elle doit recourir à des moyens de transport autre que les moyens de transport en commun, elle sera remboursée pour les dépenses raisonnables engagées de la façon suivante:

40.2.1 une indemnité de kilométrage au taux normalement payé à l'employée lorsque le Conseil l'autorise à utiliser sa voiture, lorsque l'employée se déplace au moyen de sa propre voiture,

ou

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

Le temps qu'une employée met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez elle n'est pas tenu pour du temps de travail.

ARTICLE 41 - INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ

41.1 Lorsque le Conseil exige d'un employé qu'il soit disponible durant les heures hors service, l'employé est rémunéré au taux d'une demi-heure (1/2) pour chaque période complète ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle l'employé a été désigné comme étant en fonction de disponibilité.

41.2 Tout employé désigné pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être rejoint au cours de cette période à un numéro téléphonique connu et doit pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible s'il est appelé à le faire.

41.3 Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité 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 cet article sur "Indemnité de rappel au travail" de la présente convention.

41.5 Les dispositions de cet article ne s'appliqueront pas lorsque des heures supplémentaires on été prévues ou organisées à l'avance et qu'elles doivent s'effectuer au cours d'un jour de repos ou d'une journée normale de travail de l'employé, et les dispositions de cet article ne s'appliqueront pas lorsque le travail a été prévu ou organisé à l'avance et qu'il doit s'effectuer au cours d'un jour désigné férié.

ARTICLE 41 - RETIRÉ

ARTICLE 42 - RÉMUNÉRATION D'INTÉRIM

42.1 Lorsque l’employé est tenu par le Conseil d’exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d’un niveau de classification supérieur et qu’il exécute ces fonctions pendant au moins quatre (4) jours de travail complet, il touche, pendant la période d’intérim, une rémunération d’intérim calculée à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions, comme s’il avait été nommé à ce niveau supérieur.

42.2 S'il n'y a pas accord sur l'application de cet article, les parties en cause devront se consulter pour tenter de résoudre la situation.

ARTICLE 43 - INDEMNITÉ DE VOL

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

43.2 Aux fins du présent article, un avion d'essai est défini comme un avion pour lequel Transports Canada a émis un permis de vol valable dans le but de recherches expérimentales sous l'autorité du Conseil national de recherches Canada seulement.

ARTICLE 44 - GESTION DE LA RÉMUNÉRATION

44.1 Sauf comme il est prévu au présent article et à l'appendice "A", les modalités régissant le régime de rémunération des employés ne sont pas touchées par la présente entente.

44.2 Droit à la rémunération

44.2.1 Chaque employé a le droit, pour les services qu'il rend, à un traitement selon les échelles de traitement spécifiés à l'appendice "A" applicables au niveau de classification auquel il a été nommé par le Conseil.

44.2.2 Les taux de traitement figurant à l'appendice "A" entreront en vigueur aux dates précisées.

44.3 Traitements lors de la première nomination

44.3.1 Le traitement d'un employé au moment de sa première nomination ne sera pas inférieur au minimum, ni supérieur au maximum de l'échelle de traitement applicable au niveau de classification auquel il est nommé par le Conseil.

44.3.2 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 de traitement, mais ce taux ne doit pas être inférieur à celui auquel il 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.

44.4 Traitement lors d'une promotion

44.4.1 Lorsqu'un employé est nommé par le Conseil à un niveau de classification plus élevé, l'employé doit être rémunéré au taux se rapprochant le plus de son nouveau niveau de classification, qui constitue une augmentation de salaire non inférieure à l'augmentation minimum dans le niveau 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.

44.4.2 Lorsqu'un employé qui reçoit une rémunération d'intérim est promu au poste pour lequel il reçoit la rémunération d'intérim, il doit être rémunéré dans ce poste au taux auquel lui était payée la rémunération d'intérim et sa première augmentation de traitement au mérite dans ce poste est applicable à la date à laquelle elle aurait été applicable s'il avait été promu à ce poste à la date à laquelle il a été autorisé le plus récemment à recevoir une rémunération d'intérim.

44.5 Coïncidence de dates d'entrée en vigueur

44.5.1 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:

44.5.1.1 l'employé doit recevoir l'augmentation de traitement;

44.5.1.2 la révision de traitement doit être effectuée conformément à la révision générale des salaires;

44.5.1.3 le traitement à la nomination au nouveau niveau de classification doit être déterminé conformément au paragraphe 44.4.1.

44.6 Augmentation d'échelon

44.6.1 Sous réserve des dispositions 44.6.4 et 44.6.5 de la clause 44.6, un employé nommé à l'un des niveaux de classification indiqués à l'appendice "A" 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.

44.6.2 Pour calculer les périodes de service en rapport avec les augmentations de traitement, un "mois" est un mois civil au cours duquel l'employé reçoit une rémunération pendant au moins soixante-quinze (75) heures. Les périodes de congé sans traitement dépassant un (1) mois, dans le cas des augmentations semestrielles, et dépassant deux (2) mois dans le cas des augmentations annuelles retarderont le paiement d'une augmentation autorisée du nombre de mois que comprenait le congé sans traitement, sauf selon qu'il est autrement stipulé dans la présente convention. Aucune augmentation de traitement d'un employé ne sera autorisée au cours d'une période de congé sans traitement sauf lorsque ce congé a été autorisé par le Conseil à des fins d'instruction ou de service dans les forces armées ou d'élection à une charge municipale à plein temps.

44.6.3 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, la date d'augmentation de traitement sera le premier jour du mois le plus près de la date d'anniversaire de la nomination de l'employé à son niveau de classification. Cependant, pour les employés faisant partie de niveaux de classification où des augmentations semi-annuelles pourraient être accordées, tel qu'indiqué dans les échelles salariales annexées à la présente convention, la première augmentation accordée par le Conseil entrera en vigueur six (6) mois après le premier jour du mois le plus près de la date de nomination de l'employé à son niveau de classification et, par la suite, à tous les six (6) mois.

44.6.4 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 non satisfaisante. 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.

44.6.5 Lorsqu'un employé nommé à l'un des niveaux de classification indiqués à l'appendice "A" 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 au sous-clause 44.6.4.

44.7 Paiement suivant le décès de l'employé

44.7.1 Le salaire du mois civil complet où l'employé est décédé sera payé à sa succession, à la condition que l'employé ait été à l'emploi continu de la Fonction publique pendant au moins un an immédiatement avant la date de son décès.

44.7.2 Si l'employé décédé a perçu précédemment des sommes en trop ou s'il a des dettes à l'égard du Conseil, celui-ci peut les déduire de ce paiement.

44.8 Tout nouvel employé doit recevoir son premier salaire par l'entremise d’un dépôt direct aussitôt que possible.

44.9 Si un employé présente au Conseil une déclaration assermentée signée indiquant qu'il a perdu ou mutilé par inadvertance son chèque de paie, le Conseil doit prendre les mesures nécessaires avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, pour qu'un nouveau chèque soit émis aussitôt que possible.

44.10 Un employé recevra un paiement par chèque en supplément de salaire tels que l'indemnité de rappel au travail, la rémunération pour le jour désigné férié ou la rémunération des heures supplémentaires, dans la mesure du possible, durant la période de paie suivant celle durant laquelle les suppléments sont acquis.

44.11 Rétroactivité

44.11.1 Les heures supplémentaires payées à l'employé pendant la période couverte par les augmentations rétroactives de traitement (tous les appendices), seront recalculées et l'employé touchera la différence entre la somme versée en

fonction de l'ancienne échelle de traitement et la somme versée en fonction de la nouvelle échelle de traitement.

44.11.2 Si, pendant la durée de la présente convention, le Conseil établit et adopte une norme de classification applicable aux employés visés par la présente convention qui aurait pour effet de modifier la structure de classification de n'importe quelle norme de classification utilisée par le Conseil à la date où la présente convention est signée, le Conseil et l'Association négocieront, avant l'application des taux de traitement aux nouveaux niveaux de classification résultant de l'application de la norme, de nouveaux taux de traitement applicables ainsi que les règles relatives au traitement des employés passant 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 ce matériel, de système ou de 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 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) 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 ne dépassant pas sept virgule cinq (7,5) heures et

46.1.2.2 le taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de voyage supplémentaire en excédant d'une période mixte de voyage et de travail de sept heures et demie (7 ½), mais le paiement maximal versé pour ce temps de voyage supplémentaire ne doit pas dépasser, un jour donné, quinze (15) heures de rémunération calculées au taux des heures normales.

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 taux 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.

46.3 La clause 46.1 ne s'applique pas à l'employé qui se déplace au moyen d'un mode de transport quelconque dans lequel à la demande du Conseil, il doit effectuer du travail. Dans ce cas, l'employé recevra la rémunération la plus élevée des deux possibilités suivantes:

46.3.1 au cours d'une journée normale de travail, son salaire normal pour la journée, ou

46.3.2 le salaire auquel il aurait droit pour ses heures de travail conformément aux articles 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 46.1 ne s'appliqueront pas, et l'employé ne recevra aucune rémunération pour les heures de voyage effectuées en dehors de ses heures normales de travail.

46.6 Le temps de déplacement est rémunéré monétairement, sauf lorsque, sur demande de l'employé et avec l'approbation du Conseil, le temps de déplacement est compensé par un congé payé.

ARTICLE 47 - INDEMNITÉ DE PLONGÉE

47.1 Un employé qualifié aux termes du Conseil qui remplit des fonctions de plongée assignées par le Conseil recevra une indemnité de vingt-cinq dollars (25.00 $) l'heure. L'indemnité minimale versée sera pour deux (2) heures de plongée.

47.2 Une plongée comprend le total de toutes les périodes de temps au cours de toute période de huit (8) heures où un employé exécute du travail requis sous l'eau au moyen d'un réservoir d'air qu'il transporte.

ARTICLE 48 - FONCTIONS À BORD D'UN NAVIRE

48.1 Lorsque l'employé est affecté à un poste à bord d'un navire et qu'il subit la perte de vêtements ou d'autres effets personnels (ceux qu'il est raisonnable que l'employé apporte à bord d'un navire) à cause d'un accident ou d'un sinistre maritime, il est remboursé, jusqu'à un maximum de trois mille dollars (3 000 $) de la valeur de ces effets, établie en fonctions du coût de remplacement.

ARTICLE 49 - INDEMNITÉ DE DÉPLOIEMENT DE RECHERCHE SUR LE TERRAIN OU EN MER

49.1 Plusieurs expériences sont menées sur le terrain ou en mer; celles-ci sont considérées comme des déploiements. Les déploiements sont associés à des projets de recherches menés par le CNRC, qui requiert un centre d'opération en dehors de la zone d'affectation.

49.2 L'employé qui satisfait aux conditions énoncées ci-dessous touche une indemnité de déploiement de recherche de trois cents cinquante dollars (350,00 $) pour chaque période de quinze (15) jours civils de déploiement, à condition

a) que l'employé effectue son travail lors d'un déploiement pour un minimum de quinze (15) jours civils au cours d'une période de trois cent soixante-cinq (365) jours consécutifs;

b) que le nombre minimal de jours dont il est question en (a) soit composé de périodes d'au moins deux (2) jours civils consécutifs.

49.3 Sous réserves des alinéas 49.2 a) et b), l'employé est rémunéré au prorata pour les périodes de travail lors d'un déploiement inférieur à quinze (15) jours civils.

49.4 Cette indemnité n'est pas applicable aux employés qui assistent à des cours, conférences, séminaires, sessions de formation ou des réunions en dehors de la zone d'affectation. L'indemnité n'est pas applicable aux employés qui reçoivent une indemnité pour postes isolés, ou toute autre indemnité pour difficulté ou isolement.

ARTICLE 50 - TEMPS DE LAVAGE

50.1 Si le Conseil détermine que cette mesure est manifestement nécessaire, une période de lavage ne dépassant pas dix (10) minutes et comprenant le temps nécessaire pour changer de vêtements sera accordée immédiatement avant la fin de la période de travail.

**ARTICLE 51 - ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

**

51.1 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine 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.

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

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

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

ARTICLE 52 - HARCÈLEMENT SEXUEL

52.1 L'Association et le Conseil reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et ils conviennent que le harcèlement ne sera pas toléré dans le lieu de travail.

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

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

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

ARTICLE 52 - HARCÈLEMENT SEXUEL

52.1 L'Association et le Conseil reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et ils conviennent que le harcèlement ne sera pas toléré dans le lieu de travail.

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

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

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

ARTICLE 53 - OBLIGATIONS RELIGIEUSES

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

53.2 Les employées 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 par poste) pour remplir leurs obligations religieuses.

53.3 Nonobstant le paragraphe 53.2 à la demande de l'employée et à la discrétion du Conseil, du temps libre payé peut être accordé à l'employée afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employée 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.

53.4 L'employée 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 54 - IMMUNISATION

54.1 Le Conseil met à la disposition de l’employé des moyens d’immunisation contre les maladies contagieuses lorsqu’il existe, tel que déterminé par le Conseil, un danger de contracter ces maladies dans l’exercice de ses fonctions.

ARTICLE 55 - POLITIQUE SUR LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

55.1 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 56 - INDEMNITÉ DE DÉPART

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 Tout employé qui compte un (1) an ou plus d'emploi continu à son actif et qui est mis en disponibilité a droit à une indemnité de départ 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 (1e) année complète d'emploi continu; de trois (3) semaines de rémunération pour les employés justifiant d'au moins dix (10) ans, mais de moins de vingt (20) années d'emploi continu; et de quatre (4) semaines de rémunération pour les employés ayant vingt années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chacune des années complètes de service suivantes 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 divisés par trois cent soixante-cinq (365).

56.2 Décès

56.2.1 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 de rémunération.

56.3 Renvoi pour incapacité et incompétence

56.3.1 Un employé qui est renvoyé pour cause d'incapacité a droit, à la cessation de son emploi, à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant pas toutefois dépasser vingt-huit (28) semaines.

56.3.2 L'employé qui a accumulé plus de dix (10) années de service continu et qui est mis en disponibilité pour incompétence aura droit à une semaine de

rémunération par année d'emploi continu jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

56.4 Période de stage

56.4.1 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.

56.5 Généralités

56.5.1 L'indemnité de départ payable à un employé aux termes du présent article doit être réduite par toute période d'emploi continu pour laquelle l'employé a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi comme une indemnité de départ, un congé de retraite, un congé de réadaptation ou une gratification en espèces de la fonction publique, d'une société d'État fédérale, des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada.

En aucun cas, les indemnités de départ prévues à l'article 56 ne doivent être cumulées.

Pour plus de précision, les paiements effectués en vertu des clauses 56.9 à 56.12 de l'annexe C ou de dispositions similaires d'autres conventions collectives doivent être considérés comme des indemnités de cessation d'emploi dans le cadre de l'application de la présente clause.

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

56.6 Nomination à un poste chez 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 C.

56.7 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 C.

ARTICLE 57 - RÉSERVÉ

ARTICLE 58 - RÉSERVÉ

ARTICLE 59 - RÉSERVÉ

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

**

60.1 La durée de la présente convention va de la date de sa signature jusqu'au 31 mars 2026 inclusivement et sauf stipulation expressément contraire, les dispositions de cette convention prendront effet à la date de sa signature.

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

**

60.3 Signé à Ottawa, Ontario, le 5ième jour du mois de février, 2025 par le Conseil et par des officières de l'association.

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DU CONSEIL DE RECHERCHE

Bernard Holbrook

Digitally signed by Bernard Holbrook
Date: 2025.02.05 16:15:28 -05'00'

Bernard Holbrook

LE CONSEIL NATIONALE DE RECHERCHE CANADA

Harrison, Emily

Digitally signed by Harrison, Emily
Date: 2025.02.05 14:50:51 -05'00'

Emily Harrison

Andrea Todd

Andreas Skaf

Blair Harrison

Christina Chadwick

Lee Lafleur

Shaji Manipurath

Justin Docherty	Monique Huot
Kevin Mackie	Jean-Michel Bachand
Larissa Mukankurayija	Tessa Davis

**ANNEXE A - TAUX DE RÉMUNÉRATION

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA

W. En vigueur le 1 avril 2022 Restructuration salariale (0,5 %) appliquée au dernier échelon de chacune des échelles de rémunération des TO.
A. En vigueur le 1 avril 2022 (3,50 %)
X. En vigueur le 1 avril 2022 (1,25 %) ajustement salarial
B. En vigueur le 1 avril 2023 (3,0 %)
Y. En vigueur le 1 avril 2023 (0,5 %) rajustement de la ligne salariale
C. En vigueur le 1 avril 2024 (2,00 %)
Z. En vigueur le 1 avril 2024 (0,25 %) ajustement salarial
D. En vigueur le 1 avril 2025 (2,0 %)

AT-1

	incr. 1	**incr. 2**	**incr. 3**	**incr. 4**	**incr. 5**	
De :	30 705	32 210	33 789	35 444	37 184	
W	30 705	32 210	33 789	35 444	37 184	
A	31 780	33 337	34 972	36 685	38 485	
X	32 177	33 754	35 409	37 144	38 966	***
B	33 142	34 767	36 471	38 258	40 135	
Y	33 308	34 941	36 653	38 449	40 336	***
C	33 974	35 640	37 386	39 218	41 143	
Z	34 059	35 729	37 479	39 316	41 246	***
D	34 740	36 444	38 229	40 102	42 071	***

AT-1 (suite)

	incr. 6	**incr. 7**	**incr. 8**	**incr. 9**	**incr. 10**	**incr. 11**	**incr. 12**	**incr. 13**	
De :	39 003	40 917	42 924	45 028	47 236	49 550	51 978	54 525	
W	39 003	40 917	42 924	45 028	47 236	49 550	51 978	54 798	
A	40 368	42 349	44 426	46 604	48 889	51 284	53 797	56 716	
X	40 873	42 878	44 981	47 187	49 500	51 925	54 469	57 425	#
B	42 099	44 164	46 330	48 603	50 985	53 483	56 103	59 148	
Y	42 309	44 385	46 562	48 846	51 240	53 750	56 384	59 444	#
C	43 155	45 273	47 493	49 823	52 265	54 825	57 512	60 633	
Z	43 263	45 386	47 612	49 948	52 396	54 962	57 656	60 785	#
D	44 128	46 294	48 564	50 947	53 444	56 061	58 809	62 001	#

AT-2

	incr. 1	incr. 2	incr. 3	incr. 4	incr. 5	incr. 6	incr. 7	incr. 8	incr. 9	
De :	49 298	51 444	53 689	56 029	58 476	61 026	63 688	66 467	69 364	
W	49 298	51 444	53 689	56 029	58 476	61 026	63 688	66 467	69 711	
A	51 023	53 245	55 568	57 990	60 523	63 162	65 917	68 793	72 151	
X	51 661	53 911	56 263	58 715	61 280	63 952	66 741	69 653	73 053	#
B	53 211	55 528	57 951	60 476	63 118	65 871	68 743	71 743	75 245	
Y	53 477	55 806	58 241	60 778	63 434	66 200	69 087	72 102	75 621	#
C	54 547	56 922	59 406	61 994	64 703	67 524	70 469	73 544	77 133	
Z	54 683	57 064	59 555	62 149	64 865	67 693	70 645	73 728	77 326	#
D	55 777	58 205	60 746	63 392	66 162	69 047	72 058	75 203	78 873	#

AT-3

	incr. 1	incr. 2	incr. 3	incr. 4	incr. 5	incr. 6	incr. 7	incr. 8	incr. 9	
De :	58 445	60 788	63 225	65 760	68 397	71 136	73 989	76 958	80 040	
W	58 445	60 788	63 225	65 760	68 397	71 136	73 989	76 958	80 440	
A	60 491	62 916	65 438	68 062	70 791	73 626	76 579	79 652	83 255	
X	61 247	63 702	66 256	68 913	71 676	74 546	77 536	80 648	84 296	#
B	63 084	65 613	68 244	70 980	73 826	76 782	79 862	83 067	86 825	
Y	63 399	65 941	68 585	71 335	74 195	77 166	80 261	83 482	87 259	#
C	64 667	67 260	69 957	72 762	75 679	78 709	81 866	85 152	89 004	
Z	64 829	67 428	70 132	72 944	75 868	78 906	82 071	85 365	89 227	#
D	66 126	68 777	71 535	74 403	77 385	80 484	83 712	87 072	91 012	#

AT-4

	incr. 1	incr. 2	incr. 3	incr. 4	incr. 5	incr. 6	incr. 7	incr. 8	
De :	73 744	76 443	79 240	82 139	85 148	88 258	91 489	94 839	
W	73 744	76 443	79 240	82 139	85 148	88 258	91 489	95 313	
A	76 325	79 119	82 013	85 014	88 128	91 347	94 691	98 649	
X	77 279	80 108	83 038	86 077	89 230	92 489	95 875	99 882	#
B	79 597	82 511	85 529	88 659	91 907	95 264	98 751	102 878	
Y	79 995	82 924	85 957	89 102	92 367	95 740	99 245	103 392	#
C	81 595	84 582	87 676	90 884	94 214	97 655	101 230	105 460	
Z	81 799	84 793	87 895	91 111	94 450	97 899	101 483	105 724	#
D	83 435	86 489	89 653	92 933	96 339	99 857	103 513	107 838	#

AT-5

	incr. 1	incr. 2	incr. 3	incr. 4	incr. 5	incr. 6	
De :	87 748	90 431	93 194	96 605	99 994	103 651	
W	87 748	90 431	93 194	96 605	99 994	104 169	
A	90 819	93 596	96 456	99 986	103 494	107 815	
X	91 954	94 766	97 662	101 236	104 788	109 163	#
B	94 713	97 609	100 592	104 273	107 932	112 438	
Y	95 187	98 097	101 095	104 794	108 472	113 000	#
C	97 091	100 059	103 117	106 890	110 641	115 260	
Z	97 334	100 309	103 375	107 157	110 918	115 548	#
D	99 281	102 315	105 443	109 300	113 136	117 859	#

AT-6

	incr. 1	incr. 2	incr. 3	incr. 4	incr. 5	incr. 6	
De :	96 054	98 998	102 037	105 771	109 640	113 654	
W	96 054	98 998	102 037	105 771	109 640	114 222	
A	99 416	102 463	105 608	109 473	113 477	118 220	
X	100 659	103 744	106 928	110 841	114 895	119 698	#
B	103 679	106 856	110 136	114 166	118 342	123 289	
Y	104 197	107 390	110 687	114 737	118 934	123 905	#
C	106 281	109 538	112 901	117 032	121 313	126 383	
Z	106 547	109 812	113 183	117 325	121 616	126 699	#
D	108 678	112 008	115 447	119 672	124 048	129 233	#

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

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

**NOTES À L'ANNEXE A

1. À compter du 1 avril 2022, les taux de salaire au dernier échelon des employés sont augmentés de zéro virgule cinq pour cent (0,5 %).

2. À compter du 1 avril 2022, les taux de salaire des employés sont augmentés de trois virgule cinq pour cent (3,5 %).

3. À compter du 1 avril 2022, les taux de salaire des employés sont augmentés de un virgule deux cinq pour cent (1,25 %).

4. À compter du 1 avril 2023, les taux de salaire des employés sont augmentés de trois pour cent (3,0 %).

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

6 À compter du 1 avril 2024, les taux de salaire des employés sont augmentés de deux pour cent (2,0 %).

7 À compter du 1 avril 2024, les taux de salaire des employés sont augmentés de zéro virgule deux cinq pour cent (0,25 %).

8 À compter du 1 avril 2025, les taux de salaire des employés sont augmentés de deux pour cent (2,0 %).

9 Lorsque les taux de rémunération établis à l'appendice "A" ont une date d'entrée en vigueur avant la date de signature de la présente entente, ce qui suit s'appliquera:

(i) "période de rétroactivité" pour les fins de (ii) à (vi) désigne la période commençant à la date d'entrée en vigueur d'une augmentation des taux de rémunération avec effet rétroactif et se terminant le jour de la signature de la présente entente ou lorsqu'une décision arbitrale est rendue;

(ii) une augmentation des taux de rémunération avec effet rétroactif s'appliquera aux employés, anciens employés, ou dans le cas de décès, la succession des anciens employés, qui étaient employés dans l'unité de négociation durant la période de rétroactivité;

(iii) les taux de rémunération seront payés pour un montant égal à celui qui aurait été versé si la présente entente avait été signée ou la décision arbitrale en aurait été rendue à la date d'entrée en vigueur de l’augmentation des taux de rémunération;

(iv) un employé qui a été promu, muté, reclassifié, transféré ou qui a reçu une affectation intérimaire 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 paiement cessera;

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

****ANNEXE B - TAUX DE RÉMUNÉRATION (PROGRAMMES POUR LES APPRENTIS)**

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA

A. En vigueur le 1 avril 2022 (3,50 %)
X. En vigueur le 1 avril 2022 (1,25 %) ajustement salarial
B. En vigueur le 1 avril 2023 (3,0 %)
Y. En vigueur le 1 avril 2024 (2,00 %)
C. En vigueur le 1 avril 2024 (0,25 %) ajustement salarial
Z. En vigueur le 1 avril 2025 (2,0 %)

APPRENTIS CONFECTIONNEURS D'INSTRUMENTS ET OUTILLEURS

	incr. 1	**incr. 2**	**incr. 3**	**incr. 4**	**incr. 5**	**incr. 6**	**incr. 7**	**incr. 8**	**incr. 9**	
De :	45 028	46 997	48 968	50 940	52 906	54 877	56 847	58 818	60 788	
A	46 604	48 642	50 682	52 723	54 758	56 798	58 837	60 877	62 916	
X	47 187	49 250	51 316	53 382	55 442	57 508	59 572	61 638	63 702	***
B	48 603	50 728	52 855	54 983	57 105	59 233	61 359	63 487	65 613	***
Y	49 575	51 743	53 912	56 083	58 247	60 418	62 586	64 757	66 925	
C	49 699	51 872	54 047	56 223	58 393	60 569	62 742	64 919	67 092	***
Z	50 693	52 909	55 128	57 347	59 561	61 780	63 997	66 217	68 434	***

STAGIAIRE DU PROGRAMME DE MENTORAT À LA CONCEPTION

	incr. 1	**incr. 2**	**incr. 3**	**incr. 4**	**incr. 5**	**incr. 6**	**incr. 7**	
De :	48 968	50 940	52 906	54 877	56 847	58 818	60 788	
A	50 682	52 723	54 758	56 798	58 837	60 877	62 916	
X	51 316	53 382	55 442	57 508	59 572	61 638	63 702	***
B	52 855	54 983	57 105	59 233	61 359	63 487	65 613	***
Y	53 912	56 083	58 247	60 418	62 586	64 757	66 925	
C	54 047	56 223	58 393	60 569	62 742	64 919	67 092	***
Z	55 128	57 347	59 561	61 780	63 997	66 217	68 434	***

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

**NOTES À L'APPENDICE B

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

2. À compter du 1 avril 2022, les taux de salaire des employés sont augmentés de un virgule vingt-cinq pour cent (1,25 %).

3. À compter du 1 avril 2023, les taux de salaire des employés sont augmentés de trois pour cent (3,0 %).

4. À compter du 1 avril 2024, les taux de salaire des employés sont augmentés de deux pour cent (2 %).

5 À compter du 1 avril 2024, les taux de salaire des employés sont augmentés de virgule vingt-cinq pour cent (0,25 %).

6 À compter du 1 avril 2025, les taux de salaire des employés sont augmentés de deux pour cent (2%).

**APPENDICE C- DISPOSITIONS ARCHIVÉS CONCERNANT L'ELIMINATION DE L'IMDEMNITÉ DE DÉPART EN CAS DE DEPART VOLONTAIRE

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

ARTICLE 56 - INDEMNITÉ DE DÉPART

À compter du 16 janvier 2013, les clauses 56.2 et 56.3 sont supprimées 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 Tout employé qui compte un (1) an ou plus d'emploi continu à son actif et qui est mis en disponibilité a droit à une indemnité de départ 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 (1^{e}) année complète d'emploi continu; de trois (3) semaines de rémunération pour les employés justifiant d'au moins dix (10) ans, mais de moins de vingt (20) années d'emploi continu; et de quatre (4) semaines de rémunération pour les employés ayant vingt années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chacune des années complètes de service suivantes 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 divisés par trois cent soixante-cinq (365).

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 il a droit a 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, s'il était souscripteur selon la *Loi sur la pension de la Fonction publique*, aurait droit à une jouissance immédiate, ou aurait droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il 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 de rémunération.

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 de rémunération.

56.5 Renvoi pour incapacité et incompétence

56.5.1 Un employé qui est renvoyé pour cause d'incapacité a droit, à la cessation de son emploi, à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant pas toutefois dépasser vingt-huit (28) semaines.

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

56.6 Période de stage

56.6.1 L’employé qui lors de son renvoi en cours de période de stage, a été nommé membre permanent du personnel du CNRC, et qui a rempli plus d’une (1)

année de service continu, puis cesse d'être employé en raison de son renvoi en cours de période de stage, a droit à une rémunération d'une (1) semaine pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-sept (27) semaines.

56.7 Généralités

56.7.1 L'indemnité de départ payable à un employé aux termes du présent article doit être réduite par toute période d'emploi continu pour laquelle l'employé a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi comme une indemnité de départ, un congé de retraite, un congé de réadaptation ou une gratification en espèces de la fonction publique, d'une société d'État fédérale, des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada.

En aucun cas, les indemnités de départ prévues à l'article 56 ne doivent être cumulées.

Pour plus de précision, les paiements effectués en vertu des clauses 56.9 à 56.12 ou de dispositions similaires d'autres conventions collectives doivent être considérés comme des indemnités de cessation d'emploi dans le cadre de l'application de la présente clause.

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

56.8 Nomination à un poste chez un autre employeur de la fonction publique.

56.8.1 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 résultant de l'application de la clause 56.2 avant le 15 janvier 2013 ou des clauses 56.9 à 56.12 à partir du 16 janvier 2013.

56.9 Indemnité de départ

(a) Sous réserve de la clause 56.7 ci-dessus, les employés nommés pour une période indéterminée le 16 janvier 2013 sont admissibles à recevoir une indemnité de départ équivalente à 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 de la clause 56.7 ci-haut, les employés nommés pour une période déterminée le 16 janvier 2013 sont admissibles à recevoir une indemnité de départ équivalente à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

Modalités de paiement

56.10 Options

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

(a) Un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé en date du 16 janvier 2013, ou

(b) Un paiement unique au moment de la cessation d'emploi de l'employé au Conseil, fondé sur le taux de rémunération du poste d'attache à la date de la cessation d'emploi au Conseil, ou

(c) Une combinaison de a) et b), conformément à la clause 56.11 c).

56.11 Choix de l'option

(a) L'employeur informera l'employé du nombre de ses années d'emploi continu au plus tard trois (3) mois après la date officielle de signature de la convention collective.

(b) L'employé doit informer l'employeur de l'option des modalités de paiement qu'il choisit dans les six (6) mois suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

(c) L'employé qui choisit l'option décrite à la clause 56.10c) doit préciser le nombre de semaines complètes qui doivent être payées conformément à la clause 56.10a) et le reste à payer conformément à la clause 56.10b).

(d) L'employé qui n'a fait aucun choix en vertu de la clause 56.11b) sera réputé avoir choisi l'option 56.10b).

56.12 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Cette clause s'applique dans une situation où l'employé est nommé dans un poste de l'unité de négociation TO à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation TO lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des clauses 56.2 et 56.3 sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

(a) Sous réserve de la clause 56.7 précédente, à la date où un employé nommé pour une période indéterminée devient assujetti à la présente convention après le 16 janvier 2013, 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 précédent la nomination.

(b) Sous réserve le la clause 56.7 précédente, à la date où un employé nommé pour une période déterminée devient assujetti à la présente convention après le 16 janvier 2013, l'employé a droit à une indemnité de départ payable en vertu de la clause 56.10b) 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 précédent la nomination.

(c) L'employé qui a droit à une indemnité de départ en vertu de l'alinéa a) ou b) a droit de choisir une des options décrites à la clause 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 D - 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 TO. 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 31 mars 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.

** APPENDICE E- PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHE CANADA ET L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DU CONSEIL DE RECHERCHES 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.