CONVENTION ENTRE

LE CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA

et

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

GROUPE : SERVICES D'INFORMATION (IS)

DATE D'EXPIRATION : 20 juin 2026

TABLE DES MATIÈRES

**ARTICLE 1 - OBJET, RECONNAISSANCE ET APPLICATION DE LA CONVENTION ..... - 4 -
**ARTICLE 2 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS ..... - 4 -
ARTICLE 3 - INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION ..... - 6 -
ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION ..... - 6 -
**ARTICLE 5 - DROITS DES EMPLOYÉS ..... - 6 -
**ARTICLE 6 - EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL ..... - 7 -
ARTICLE 7 - NOMINATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX OU REPRÉSENTANTS ET AUTORISATION D'ABSENCE ..... - 9 -
ARTICLE 8 - INFORMATION ..... - 9 -
**ARTICLE 9 - PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES ..... - 10 -
**ARTICLE 10 - DURÉE DU TRAVAIL ..... - 11 -
**ARTICLE 11 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES ..... - 12 -
ARTICLE 12 - INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL ..... - 14 -
ARTICLE 13 - RÉMUNÉRATION ..... - 15 -
ARTICLE 14 - RÉMUNÉRATION D'INTÉRIM ..... - 16 -
**ARTICLE 15 - JOURS DÉSIGNÉS FÉRIÉS PAYÉS ..... - 16 -
**ARTICLE 16 - CONGÉS GÉNÉRALITÉS ..... - 18 -
**ARTICLE 17 - CONGÉS ANNUELS ..... - 19 -
ARTICLE 18 - CONGÉ DE MALADIE ..... - 23 -
**ARTICLE 19 - CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS ..... - 24 -
19.01 Validation ..... - 24 -
**19.02 Congé de deuil ..... - 24 -
19.03 Congé pour service judiciaire ..... - 26 -
19.04 Congé d'accident du travail ..... - 26 -
**19.05 Congé de sélection de personnel ..... - 27 -
**19.06 Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes ..... - 27 -
19.07 Congé de maternité non payé ..... - 27 -
**19.08 Indemnité de maternité ..... - 28 -
19.09 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides ..... - 30 -
19.10 Réaffectation ou congé lié à la maternité ..... - 31 -
19.11 Congé parental non payé ..... - 32 -
**19.12 Indemnité parentale ..... - 33 -
19.13 Indemnités parentales spéciales pour les employés totalement invalides ..... - 38 -
19.14 Congé non payé pour obligations personnelles ..... - 39 -
19.15 Congé non payé pour accompagner le conjoint ou le conjoint de fait ..... - 39 -
**19.16 Congé payé pour obligations familiales ..... - 39 -
19.17 Congé non payé pour s'occuper de la famille ..... - 40 -
19.18 Congé pour proches aidants ..... - 42 -
19.19 Congé personnel ..... - 42 -
19.20 Congé militaire, urgence et élection ..... - 42 -
19.21 Congés payés et non payés pour d'autres motifs ..... - 43 -
**19.22 Congé pour violence familiale ..... - 43 -
**19.23 Congé pour pratiques traditionnelles autochtones ..... - 43 -
ARTICLE 20 - APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DES EMPLOYÉS ..... - 44 -
ARTICLE 21 - ÉXPOSÉ DES FONCTIONS ..... - 45 -
ARTICLE 22 - DOTATION DES POSTES VACANTS ..... - 45 -
ARTICLE 23 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS ..... - 45 -
ARTICLE 24 - NORMES DE DISCIPLINE ..... - 51 -

**ARTICLE 25 - CONSULTATIONS MUTUELLES ..... - 51 -
ARTICLE 26 - INDEMNITÉ DE DÉPART ..... - 51 -
ARTICLE 27 - IMPARTITION ..... - 53 -
ARTICLE 28 - DÉPLACEMENT ..... - 53 -
**ARTICLE 29 - PROMOTION PROFESSIONNELLE ..... - 55 -
**ARTICLE 30 - ACCORDS DU CONSEIL NATIONAL MIXTE ..... - 57 -
ARTICLE 31 - OBLIGATIONS RELIGIEUSES ..... - 58 -
**ARTICLE 32 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE ..... - 58 -
ARTICLE 33 - POLITIQUE SUR LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS ..... - 59 -
**ARTICLE 34 - Congé pour les questions concernant les relations de travail ..... - 59 -
ARTICLE 35 - CLAUSE DE RÉVISION ..... - 62 -
** ARTICLE 36 - DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION ..... - 62 -
**BARÈME 1 TAUX DE RÉMUNÉRATION ..... - 64 -
APPENDICE « A » DISPOSITIONS ARCHIVEES CONCERNANT L'ELIMINATION DE L'INDEMNITE DE DEPART EN CAS DE DEPART VOLONTAIRE (DEMISSION OU RETRAITE) ..... - 67 -
**APPENDICE « B » PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UN LANGAGE INCLUSIF QUANT À LA NEUTRALITÉ DES GENRES ..... - 71 -
**APPENDICE « C » PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ..... - 72 -
**APPENDICE « D » PROTOCOLE D'ENTENTE ENTENTE RELATIVE AU CONGÉ POUR LES AFFAIRES SYNDICALES – RECOUVREMENT DES COÛTS ..... - 74 -
**APPENDICE « E » – PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA CONSULTATION MIXTE ..... - 75 -

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

**ARTICLE 1 - OBJET, RECONNAISSANCE ET APPLICATION DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour objet de maintenir des rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre le Conseil, les employés et l'Institut professionnel, de définir certains termes et conditions d'emploi concernant la rémunération, les heures de travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des employés assujettis à la présente convention.

1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité des services fournis par les employés, de maintenir les normes professionnelles et d'améliorer le bien-être des employés et l'accroissement de leur efficacité. Par conséquent, les dites parties sont déterminées à établir et à favoriser un rapport efficace.

1.03 Le Conseil reconnaît l'Institut professionnel comme agent négociateur unique de tous les employés de l'unité de négociation décrite dans le certificat émis par la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) le 29 novembre 1968, couvrant les employés du Conseil aux niveaux des services d'information, de la Catégorie administrative et du service extérieur.

****1.04** Le Conseil reconnaît que c'est une fonction appropriée et un droit de l'Institut professionnel de négocier en vue de conclure une convention collective, et les deux parties en cause conviennent de négocier de bonne foi conformément aux dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSFP).

1.05 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Institut professionnel, aux employés ainsi qu'au Conseil.

1.06 Les expressions utilisées au masculin désignent aussi le féminin à moins que le contexte ne l'indique autrement.

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

**ARTICLE 2 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

****2.01 Aux fins de l'application de la présente convention, le terme**

a) « congé d'absence » désigne l'autorisation de s'absenter de son travail ("bargaining unit");

b) « congé de compensation » désigne un congé avec traitement accordé au lieu de la rémunération monétaire prévu dans l'article 11 - Heures supplémentaires, l'article 12 - Indemnité de rappel au travail et dans l'article 28 – Déplacement. Ce congé avec traitement doit être calculé et mis au crédit de l'employé au même taux supplémentaire que la rémunération monétaire ("compensatory leave");

**

c) « conjoint de fait » désigne une personne qui cohabite avec un(e) employé(e), dans une relation conjugale depuis une période continue d'au moins un (1) an ("common-law partner");

d) « cotisations » ou « retenues syndicales » désigne les cotisations établies en applications des règlements administratifs et des statuts de l'Institut professionnel à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur adhésion à l'Institut professionnel et ne doivent comprendre ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale ("membership dues");

e) « emploi continu » ou « service continu » s'entend dans le sens qu'il a dans les règlements existants du Conseil à la date de signature de la présente convention ("continuous employment" and "continuous service");

f) « employé » signifie une personne qui fait partie de l'unité de négociation ("employee");

g) l'« employeur », le « Conseil » et le « CNRC » signifient le Conseil national de recherches Canada ("Employer", "Council" and "NRC");

h) « époux » comprend le « conjoint de fait » tel que défini dans cet article ("spouse");

**

i) « fonction publique » désigne la fonction publique telle que définie dans la *Loi sur les relations travail dans le secteur publique fédéral*, Annexe 1 (“Public Service").

j) « heure pour heure » désigne le taux hebdomadaire de rémunération de l'employé divisé par trente-sept virgule cinq (37,5) ("hour for hour");

k) « Institut professionnel » désigne l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada ("Professional Institute");

l) « jour de repos » par rapport à un employé désigne un jour autre qu'un jour désigné férié où l'employé n'est pas ordinairement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d'être en autorisation d'absence ("day of rest");

m) « jour férié » désigne la période de vingt-quatre (24) heures commençant à minuit et une minute (00 h 01) le jour désigné comme jour férié dans la présente convention ("holiday");

n) « mise en disponibilité » signifie la fin des services d'un employé en raison d'un manque de travail ou du fait qu'une fonction cesse d'exister ("lay-off");

o) « tarif double » désigne le taux horaire multiplié par deux (2) ("double time");

p) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel de l'employé divisé par 52.176 ("weekly rate of pay");

q) « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par cinq (5) ("daily rate of pay");

r) « taux et demi » désigne le taux horaire multiplié par une fois et demie (1 1/2) ("time and one-half");

s) « taux simple » désigne le taux hebdomadaire de rémunération de l'employé divisé par trente-sept virgule cinq (37,5) ("straight-time rate");

t) « unité de négociation » signifie tous les employés du Conseil des services d'information de la Catégorie administrative et du service extérieur selon la description donnée dans le certificat émis par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 3 juillet 1968 ("bargaining unit");

u) « zone d'affectation » signifie la même chose que cette expression dans la directive du CNRC concernant les voyages telle que modifiée de temps à autre ("headquarters area");

****2.02 Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions utilisées**

**

a) 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

**

b) si elles sont définies dans la *Loi sur l'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 sur l'interprétation*.

ARTICLE 3 - INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION

3.01 Les parties conviennent que, dans l'éventualité d'un différend survenant au sujet de l'interprétation d'une disposition ou d'un article de la présente convention, il est désirable que ce différend soit référé par écrit en première instance aux parties, qui se rencontreront dans un délai raisonnable pour tenter de résoudre le problème. Le présent article n'enlève en rien à l'employé le droit de recourir à la procédure des griefs prévue par la présente convention.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

4.01 L'Institut professionnel reconnaît que le Conseil retient les fonctions, les droits, les pouvoirs et l'autorité que ce dernier n'a pas d'une façon précise, fait diminuer, déléguer ou modifier par la présente convention.

**ARTICLE 5 - DROITS DES EMPLOYÉS

5.01 Rien dans la présente convention ne peut être interprété comme une diminution ou une restriction des droits constitutionnels ou de tous les autres droits d'un employé qui sont accordés explicitement par une loi du Parlement du Canada.

****5.02 Élimination de la discrimination et du harcèlement**

**a) Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, aucun harcèlement, aucune intimidation, ni aucune mesure disciplinaire d'exercée ou d'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'Institut professionnel pour son activité dans celle-ci, ou une condamnation pour une infraction pour laquelle l'employé a été gracié ou à l'égard de laquelle une suspension du casier a été ordonnée.

b) Un 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.

c) Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de discrimination ou de harcèlement. Le choix du médiateur se fera d'un commun accord.

d) Sur demande du plaignant et/ou de l'intimé et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, le Conseil leur remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

5.03 Harcèlement sexuel

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

b) Un 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.

c) 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. Le choix du médiateur se fera d'un commun accord.

d) Sur demande du plaignant et/ou de l'intimé et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, le Conseil leur remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

**ARTICLE 6 - EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

**6.01 Généralités

Les employés qui comptent moins de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail d'horaire normales par semaine ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention dans la proportion qui existe entre leurs heures de travail d'horaire hebdomadaires normales et celles des employés à plein temps.

a) **Heures payées et heures supplémentaires**
Ces employés sont rémunérés au taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, ou au taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence d'autres heures de travail journalières

ou hebdomadaires qui peuvent être prescrites en vertu de l'Article 8, et à une fois et demie (1 1/2) le taux horaire de rémunération pour toutes les heures effectuées en sus de ces heures.

b) **Congés**

Les congés ne peuvent être accordés que

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

ou

ii. pendant les périodes au cours desquelles les employés doivent selon l'horaire remplir leurs fonctions.

c) **Jours de repos**

Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé a travaillé cinq (5) jours et au moins trente-sept virgule cinq (37,5) heures pendant la semaine.

d) **Jours fériés payés

**

i. L'employé à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés mais reçoit plutôt une prime de quatre virgule six pour cent (4,6%) pour toutes les heures normales effectuées pendant 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 12.01 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.

ii. Lorsque l'employé à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employés à plein temps à l'Article 15.01 de la présente convention, il est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées le jour férié.

e) **Indemnité de départ**

Aux fins de l'application de l'Article 26 – Indemnité de départ, l'employé dont l'emploi continu comprend à la fois une période d'emploi continu à temps plein et une autre à temps partiel, voit ces années complètes d'emploi continu à temps partiel réduites proportionnellement de la différence qui existe entre les heures de travail hebdomadaire à temps partiel et celles des employés à plein temps.

Dans le cas de l'employé qui, à la date de cessation de son emploi, est un employé à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'Article 26 sera le taux de rémunération hebdomadaire que touchera l'employé au moment de la cessation de son emploi, rajusté au taux hebdomadaire à plein temps.

f) **Taux de rémunération**

La période d'augmentation de traitement pour l'employé à temps partiel sera la même que pour l'employé à plein temps du même groupe et niveau. La date de révision sera la date d'anniversaire.

ARTICLE 7 - NOMINATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX OU REPRÉSENTANTS ET AUTORISATION D'ABSENCE

7.01 Le Conseil reconnaît à l'Institut professionnel le droit de nommer des délégués syndicaux ou représentants choisis parmi les employés. Le Conseil et l'Institut professionnel devront, d'un commun accord, déterminer l'aire de compétence géographique de chaque délégué syndical ou représentant en tenant compte de l'organisation des services et de la répartition des employés dans les lieux de travail.

7.02 Un délégué syndical ou représentant nommé aux termes du paragraphe 7.01 obtient l'autorisation de son supérieur immédiat avant de quitter son poste de travail pour faire enquête, sur des plaintes de caractère urgent, auprès d'un collègue employé pour rencontrer la direction locale aux fins de discuter des plaintes ou des problèmes qui se rattachent directement à l'emploi et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle permission ne peut être refusée sans raison.

ARTICLE 8 - INFORMATION

8.01 Le Conseil convient de communiquer à l'Institut professionnel chaque mois le nom, la classification, le portefeuille/direction/PARI et le lieu de travail géographique de chaque nouvel employé ainsi que le nom de chaque personne qui cesse d'être un employé.

8.02 Le Conseil convient de remettre à chaque employé un exemplaire de la convention collective et de toute modification apportée. Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'employeur en vertu du présent paragraphe, on peut donner aux employés le moyen d'avoir accès à la convention collective en mode électronique. Dans les situations où l'accès électronique n'est pas disponible, n'est pas pratique ou encore sur demande, l'employé reçoit une copie imprimée de la présente convention.

8.03 Le Conseil réserve un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage et, le cas échéant, les babillards électroniques à l'usage de l'Institut professionnel l'affichage d'avis officiels, dans les lieux facilement accessibles aux employés et déterminés par le Conseil et l'Institut professionnel. Les avis ou autres documents sont préalablement approuvés par le Conseil, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Institut professionnel et les activités sociales et récréatives. Le Conseil a le droit de refuser l'affichage de toute information qu'il estime contraire à ses intérêts ou ceux de ses représentants.

8.04 Le Conseil met à la disposition de l'Institut, dans ses locaux, des endroits déterminés pour déposer une quantité raisonnable de documents de l'Institut.

**ARTICLE 9 - PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES

9.01 Sauf tel que prévu au paragraphe 9.04, le Conseil, comme condition d'emploi, fera tout son possible pour qu'une somme équivalente au montant des cotisations syndicales soit déduite de la rémunération mensuelle par l'intermédiaire des Travaux publics et Services Gouvernementaux Canada de tous les employés de l'unité de négociation couverts par la présente convention.

9.02 L'Institut professionnel avise le Conseil par écrit du montant mensuel à retenir dans le cas de chaque employé visé au paragraphe 9.01.

9.03 Aux fins de l'application du paragraphe 9.01, le Conseil effectue pour chaque employé la déduction du traitement chaque mois, à compter du premier mois complet d'emploi ou d'adhésion, à condition que des gains soient disponibles. S'il advient qu'un employé, un mois quelconque, n'a pas de gains suffisants qui permettent cette déduction, le Conseil, n'est pas tenu de prélever ladite déduction d'un traitement subséquent.

9.04 L'employé qui établit à la satisfaction de l'Institut professionnel, au moyen d'une déclaration sous serment, qu'il fait partie d'une association religieuse enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* et dont les préceptes l'empêchent, en conscience, de verser des contributions en argent à une association d'employés et qu'il versera à un organisme de bienfaisance tel que défini aux termes de la *Loi de l'impôt sur le revenu* une contribution égale au montant de la cotisation d'adhésion, ne tombe pas sous le coup du présent article, pourvu que l'affidavit soumis par l'employé à l'Institut professionnel indique le numéro d'enregistrement de l'organisme religieux et soit contresigné par un représentant reconnu de l'organisme religieux en cause. Une copie de la déclaration sous serment sera fournie à l'Institut professionnel.

9.05 Il est convenu que les montants déduits aux termes du paragraphe 9.01 seront remis par chèque à l'Institut professionnel par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, dans un délai raisonnable suivant la date de déduction, et seront accompagnés des pièces permettant d'identifier chaque employé et la déduction faite à son nom.

9.06 Le Conseil est d'accord qu'il fera tout son possible pour continuer comme par le passé de procéder à des déductions faites dans d'autres buts sur présentation des documents appropriés par l'intermédiaire des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

****9.07** Pendant la durée de la présente convention aucune des organisations d'employés définies dans la section 2 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* autre que l'Institut professionnel n'est autorisée à faire déduire par le Conseil des cotisations ou d'autres sommes d'argent sur le traitement des employés qui font partie de l'unité de négociation.

9.08 L'Institut professionnel convient de tenir le Conseil indemne et de le mettre à couvert contre toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article sauf de toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur du Conseil.

**ARTICLE 10 - DURÉE DU TRAVAIL

10.01 La semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et la durée de travail journalière normale est de sept virgule cinq (7,5) heures. Le Conseil peut faire varier ces durées à sa discrétion afin de pouvoir mettre en vigueur des heures d'été et des heures d'hiver à la condition que le total annuel soit mille neuf cent cinquante heures (1950).

10.02 La semaine de travail normale s'étend du lundi au vendredi et le jour de travail normal se situe entre 7 h et 18 h.

10.03 À la condition que les exigences opérationnelles soient satisfaites et après des consultations fructueuses entre les représentants du Conseil et les représentants des employés, les employés pourront travailler selon un système d'heures souples entre 7 h et 18 h 30, à la condition que ces heures souples soient soumises aux dispositions du paragraphe 10.01 qui précède.

10.04 Un employé se verra accorder deux (2) jours consécutifs de repos au cours de chaque période de sept (7) jours.

10.05 L'employé rapportera sa présence de la façon indiquée par le Conseil.

****10.06 Horaire de semaine de travail comprimée**

a) Le Conseil et l'Institut professionnel conviennent, par la présente, que les employés peuvent adopter un horaire de semaine de travail comprimée, sous réserve des dispositions du présent article.

**b) L'horaire de la semaine de travail comprimée ne peut être appliqué que s'il convient au Conseil et à l'employé qui en fait la demande.

c) Lorsqu'aucun accord réciproque n'est conclu à l'égard de l'application d'un horaire de semaine de travail comprimée, les heures de travail seront fixées selon l'article « Durée du travail ».

d) L'adoption d'un horaire de semaine de travail comprimée ne donnera lieu à aucun surtemps ni supplément de rémunération qui découleraient uniquement du nouvel aménagement des heures de travail.

e) Toutes les nécessités du service déterminées par la gestion seront satisfaites.

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

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

h) L'adoption de l'horaire de semaine de travail comprimée n'empêchera pas le Conseil de fixer un horaire de travail autorisé dans la convention collective.

i) Lorsqu'un congé annuel, un congé de maladie ou un autre congé (sauf de deuil) est accordé, il sera calculé en heures et les heures déduites de chaque jour de congé

seront les mêmes que les heures de travail que l'employé aurait effectuées normalement au cours de cette journée. Pour les besoins de congé de deuil payé, une « journée » sera une période de vingt-quatre (24) heures.

**ARTICLE 11 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

11.01 Dans les paragraphes suivants, l'expression « heures supplémentaires » désigne un travail effectué par un employé en plus et en dehors de ses heures normales de travail avec la connaissance et l'approbation préalables d'un agent autorisé du Conseil travaillant dans le même institut ou direction que l'employé, mais ne désigne pas les heures de travail effectuées un jour désigné férié.

11.02 Si les nécessités du service le permettent le Conseil fera tous les efforts dans la mesure du possible

a) pour attribuer les heures de travail supplémentaires sur une base équitable parmi les employés qualifiés les plus disponibles, et

b) pour que les employés qui doivent faire des heures supplémentaires soient avertis de cette nécessité aussi longtemps que possible à l'avance, de préférence avec préavis d'au moins douze (12) heures.

11.03 Un employé qui est tenu par le Conseil de faire des heures supplémentaires un jour normal de travail recevra une rémunération au taux de temps et demi (1½) pour toutes les heures supplémentaires effectuées.

11.04

a) Un employé recevra pour les heures supplémentaires acquises une rémunération qui lui sera payée par chèque, lequel sera émis dès que possible après le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'employé a fait des heures supplémentaires ou, à la demande de l'employé et sous réserve de l'approbation du Conseil, il recevra des congés de compensation au lieu d'un paiement monétaire. Ce congé payé sera calculé au taux qui lui aurait été payé autrement pour ces heures supplémentaires.

b) Conformément aux nécessités du service et sous réserve d'un préavis convenable donné par l'employé, le Conseil accordera le congé compensatoire à un moment mutuellement acceptable pour l'employé et le Conseil.

c) Les crédits de congés compensatoire acquis au cours d'une année financière mais non liquidés au 30 septembre suivant la fin de l'année financière seront liquidés sur la base d'une (1) heure payée au taux simple pour chaque heure de crédit de congé compensatoire ainsi liquidée.

Les crédits de congés de compensation liquidés en vertu des sous-articles 11.09, 11.10 et 11.11 doivent être liquidés conformément aux dispositions du présent sous-article.

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

a) taux de temps et demi (1 1/2) pour chacune des premières sept virgule cinq (7,5) heures d'heures supplémentaires, et taux double (2) pour chacune des heures supplémentaires suivantes effectuées par lui cette même journée, sauf que

b) lors de son deuxième (2e) jour de repos et des jours de repos subséquents, temps double (2) pour chaque heure de travail effectuée, pourvu que les jours de repos fassent partie d'une suite non interrompue de jours civils consécutifs et contigus et que l'employé ait travaillé au cours de son premier jour de repos.

11.06 Toutes les heures supplémentaires acquises seront calculées en fonction de chaque demi-heure (1/2) complétée.

11.07 Un employé a droit à une rémunération pour les heures supplémentaires aux termes des paragraphes 11.03 et 11.05 pour chaque période d'une demi-heure (1/2) complétée en temps supplémentaire œuvré :

a) lorsque le temps supplémentaire est autorisé d'avance par le Conseil, et

b) lorsque l'employé ne contrôle pas la durée du travail supplémentaire.

****11.08**

**

a) Un employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus immédiatement après ses heures de travail établies, est remboursé pour son repas à raison de douze dollars (12,00 $), sauf si les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable payée, à être déterminée par le Conseil, sera allouée à l'employé afin de lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

**

b) Un employé qui travaille quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption au-delà de la période décrite ci-dessus en (a) est remboursé pour son repas additionnel à raison de douze dollars (12,00$), sauf si les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable payée, à être déterminée par le Conseil, devra être allouée à l'employé afin de lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

**

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

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

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

11.09 Un employé dont l'emploi se termine du fait qu'il abandonne son poste a droit au paiement des heures supplémentaires qu'il a effectuées mais pour lesquelles il n'a pas été dédommagé, si l'employé le demande par écrit dans les six (6) mois suivant la date à laquelle le Conseil déclare que son emploi a pris fin.

11.10 Un employé dont l'emploi au Conseil est terminé pour une raison autre que celle prévue au paragraphe 11.09, a droit à une rémunération pour les heures supplémentaires effectuées pour lesquelles il n'a pas encore été payé.

11.11 En cas de décès d'un employé, sa succession recevra une somme d'argent équivalente au montant de la rémunération des heures supplémentaires à laquelle l'employé aurait eu droit s'il avait vécu. Le présent paragraphe concerne la rémunération des heures supplémentaires non payées à l'employé avant son décès.

ARTICLE 12 - INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

12.01 Lorsqu'un employé est appelé par le Conseil pour faire des heures supplémentaires non prévues à l'horaire, il a droit à la plus élevée des rémunérations suivantes,

a) une rémunération au taux applicable, ou

b) une rémunération équivalente à quatre (4) heures de rémunération à taux simple pour toute période travaillée pourvu que la période travaillée ne soit pas contiguë aux heures normales de travail prévues.

Les indemnités de rappel au travail ne doivent pas être considérées comme étant une forme différente ou complémentaire de la rémunération pour heures supplémentaires ou de la rémunération pour travail exécuté un jour désigné férié, mais devra être comprise de façon à obtenir le minimum de rémunération à payer.

12.02 Les heures supplémentaires acquises en vertu du paragraphe 12.01 sont rémunérées par chèque. Cependant, à la demande de l'employé et à la discrétion du Conseil, les heures supplémentaires peuvent être prises sous forme de congé compensatoire conformément au paragraphe 11.04 de l'Article 11 - Heures supplémentaires.

12.03 Lorsqu'un employé est rappelé pour faire des heures supplémentaires dans les conditions stipulées au paragraphe 12.01 et qu'il doit utiliser un moyen de transport autre que les moyens de transport en commun, il sera remboursé pour ses dépenses. Elles seront calculées selon les modalités suivantes:

a) une indemnité de kilométrage au taux normalement payé à l'employé lorsque le Conseil l'autorise à utiliser sa voiture, lorsque l'employé se déplace au moyen d'une voiture, ou

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

ARTICLE 13 - RÉMUNÉRATION

13.01 Sauf pour les dispositions prévues aux paragraphes 13.02, 13.03, 13.04 et 13.05, les conditions qui régissent l'application de la rémunération des employés ne sont pas touchées par la présente convention.

13.02 Un employé a droit, pour services rendus, à la rémunération indiquée au Barème 1 pour la classification à laquelle il est nommé ou promu.

13.03

a) Les taux de rémunération établis au Barème 1 entrent en vigueur à la date qui est précisée.

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

(i) aux fins des sous-alinéas (ii) à (vi), l'expression « période de rémunération rétroactivité » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;

(ii) un relèvement des taux de rémunération avec effet rétroactif s'applique aux employés, anciens employés ou, dans le cas de décès, à la succession de l'ancien employé, qui étaient des employés dans l'unité de négociation durant la période de rétroactivité;

(iii) pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;

(iv) pour les anciens employés ou, dans le cas de décès, pour les représentants des anciens employés, le Conseil effectue le paiement, par courrier recommandé, en conformité avec l'alinéa b) (iii) à ces personnes à leur dernière adresse connue. Si le paiement n'est pas livré et retourné au Conseil, il est retenu pendant quatre-vingt-dix (90) jours, après quoi, l'obligation du Conseil d'effectuer le paiement cessera;

(v) pour les promotions, ou rétrogradations, ou reclassifications, ou mutations ou affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération est recalculé en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement en dessous du taux de rémunération reçu avant la révision;

(vi) aucun paiement d'un dollar ou moins n'est effectué en vertu de l'alinéa 13.03 b).

13.04 Promotion

Lorsqu'un employé est nommé par le Conseil à un niveau de classification plus élevé, il est rémunéré au taux se rapprochant le plus de son nouveau niveau de classification, qui constitue une augmentation non inférieure à l'augmentation minimum dans le niveau plus élevé de la classification auquel il a été nommé par le Conseil.

ARTICLE 14 - RÉMUNÉRATION D'INTÉRIM

14.01 Lorsque conformément à une demande écrite émanant de l'autorité déléguée compétente, un employé s'acquitte pour une période temporaire d'au moins trois (3) jours de travail consécutifs d'une grande partie des tâches d'un poste plus élevé que celui qu'il occupe, l'employé a droit à une rémunération d'intérim calculée de la date à laquelle il commence à remplir les fonctions du poste plus élevé comme s'il avait été nommé à ce niveau supérieur pour la période durant laquelle il occupe ledit poste.

La rémunération d'intérim sera calculée conformément à l'Article 13.04 - Promotion.

14.02 Les jours fériés payés tombant durant la période d'admissibilité seront considérés comme jours travaillés aux fins de ladite période d'admissibilité.

**ARTICLE 15 - JOURS DÉSIGNÉS FÉRIÉS PAYÉS

****15.01** Sous réserve du paragraphe 15.02, 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 journée nationale d'Action de grâces,

i) le jour du Souvenir,

j) le jour de Noël,

k) le lendemain de Noël,

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

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

** Pour plus de précision, les employés qui ne travaillent pas un jour férié désigné payé ont droit à sept virgule cinq (7,5) heures de rémunération calculées au tarif normal.

15.02 L'employé qui est absent en congé non payé à la fois son jour de travail normal qui précède et son jour de travail normal qui suit immédiatement le jour désigné férié payé, n'a pas le droit à la rémunération pour le jour férié.

15.03 Jour férié coïncidant avec un jour de repos

Lorsqu'un jour désigné férié à l'exception du lendemain de Noël, aux termes du paragraphe 15.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier jour de travail normal de l'employé qui suit son jour de repos. Le congé du lendemain de Noël sera observé le premier jour normal de travail prévu immédiatement après le jour civil du jour de Noël défini comme congé désigné.

15.04 Quand un jour désigné férié payé est reporté pour l'employé à un autre jour, en raison du paragraphe 15.03 :

a) le travail accompli par l'employé le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme travail accompli un jour de repos,

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

15.05 Rémunération pour travail accompli un jour désigné férié payé

a) Lorsque le Conseil demande à un employé de travailler un jour désigné férié, celui-ci recevra, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il n'avait pas travaillé un jour désigné férié,

(i) une rémunération égale à une fois et demie (1 ½) le taux simple de sa rémunération pour toutes les heures de travail jusqu'à un maximum d'une journée régulière de travail;

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

ou

b)

(i) À sa demande et moyennant l'approbation du Conseil, l'employé recevra un jour de congé rémunéré à une date ultérieure au lieu du congé désigné et une rémunération au taux d'une fois et demie (1 1/2) le nombre des heures de travail, conformément aux dispositions de l'alinéa 15.05 a). Le jour de congé rémunéré à une date ultérieure mérité en vertu de l'alinéa 15.05 b) (i) remplace la rémunération que l'employé aurait reçue s'il n'avait pas travaillé le jour de congé désigné.

(ii) Le Conseil accordera les congés acquis en vertu des dispositions de l'alinéa 15.05 b) (i) à des moments convenant mutuellement à l'employé et au Conseil.

(iii) Les crédits de congés acquis mais non accordés à la fin de septembre de chaque année civile seront liquidés sous forme de rémunération monétaire à l'employé et ils seront calculés sur la base d'une (1) heure payée au taux simple pour chaque heure de crédit de congé ainsi liquidée.

15.06 Jour férié qui coïncide avec un jour de congé payé

Lorsqu'un jour désigné férié payé tombe pendant une période de congé payé d'un employé, le jour férié ne sera pas compté comme un jour de congé.

15.07 Le travail effectué par un employé pendant un jour désigné férié payé ne sera pas interprété comme tant du temps supplémentaire.

**ARTICLE 16 - CONGÉS GÉNÉRALITÉS

16.01 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.

16.02 Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'Article 19.02, Congé de deuil, le mot jour a le sens de jour civil.

16.03 Lorsqu'un employé a bénéficié d'un congé de maladie ou annuel plus long que celui auquel il avait droit et pour lequel il était payé et que son emploi s'arrête par suite de son décès, on considérera que l'employé avait droit à ce congé.

16.04 En cas de mise en disponibilité, l'employé qui a bénéficié de plus de jours de vacances ou de congé de maladie payés qu'il n'en avait acquis est considéré comme ayant acquis le nombre de jours de congés payés qu'on lui a consenti, si au moment de sa mise en disponibilité il a terminé au moins deux (2) années d'emploi continu.

16.05 Les jours de congés annuels et de congés de maladie payés accumulés 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 congés à l'employé.

16.06 L'employé a droit d'être informé par écrit, une fois par année financière, de ses crédits de congés annuels et de maladie par le Conseil.

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

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

****16.09** L'employé n'acquiert ou ne se voit accorder aucun crédit de congé en vertu de la présente convention au cours d'un mois ni au cours d'un exercice financier, à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit ou accordé 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 17 - CONGÉS ANNUELS

17.01 Service continu ou discontinu
**

a) Aux fins du présent article seulement, une période de service dans la fonction publique, telle que définie dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, qu'elle soit continue ou discontinue, donnera droit à l'attribution de congés annuels sauf dans le cas où l'employé obtient ou a déjà obtenu une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification compensatrice en espèces au moment où il quitte un poste dans la fonction publique.

   Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité.

b) Aux fins du paragraphe 17.02 seulement, toute période de service antérieure d'au moins six mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1er avril 2012 et a l'avenir, et une fois qu'une preuve vérifiable de cette période de service a été fournie d'une manière jugée acceptable par le Conseil.

****17.02 Acquisition de jours de congés annuels**

À compter du 1er juillet 2003, l'employé bénéficiera pour chaque exercice financier d'un congé annuel payé de la manière suivante pour chaque mois civil pendant lequel il a reçu au moins soixante-quinze (75) heures de paie :

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

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

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

**

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

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

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

17.03 Droit au congé annuel payé

a) L'employé a droit à des congés annuels payés selon les crédits qu'il a acquis. Toutefois, l'employé qui justifie de six (6) premiers mois d'emploi peut bénéficier d'un nombre de congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'exercice financier en cause.

b) En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou un licenciement, le Conseil déduit de la somme d'argent due à l'employé un montant équivalant aux congés annuels non acquis mais pris par l'employé, calculé selon la rémunération applicable à sa classification à la date de cessation de son emploi.

17.04 Établissement du calendrier des congés annuels

a) L'employé doit normalement prendre ses congés annuels au cours de l'année financière durant laquelle ils sont acquis;

b) Afin de répondre aux nécessités de service, le Conseil se réserve le droit de fixer les congés annuels de l'employé, mais il fait tous les efforts raisonnables pour:

i. lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes aux vœux de l'employé;

ii. ne pas le rappeler au travail après son départ pour son congé annuel.

17.05 Lorsqu'au cours d'un congé annuel il est accordé à l'employé :

a) un congé de deuil, ou

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

c) un congé de maladie sur production d'un certificat médical,

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

17.06 Dispositions relatives au report des congés

a) Les employés sont autorisés à reporter à l'exercice financier suivant les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés, jusqu'à un maximum de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures. La limite de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures ne peut être excédée que si le Conseil annule des périodes de congé annuel préalablement déterminées et qu'il reporte le surplus pour être utilisé à une date ultérieure ou lorsque l'employé n'a pas été en mesure de déterminer un congé annuel suite à la demande de la gestion. Les crédits de congé annuel au-delà de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures acquis mais non utilisés seront payés à la fin de l'année financière au taux quotidien de son poste d'attache.

b) Nonobstant le paragraphe a), si au 11 mai 2009 ou à la date où l'employé est assujetti à la présente convention après le 11 mai 2009, l'employé a à son crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de congé annuel non utilisés, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année sera utilisé ou payé au plus tard le 31 mars de chaque année, à partir du 31 mars 2010 jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération de son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

17.07 Rappel au travail pendant un congé annuel

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

a) pour se rendre à son lieu de travail, et

b) pour retourner à l'endroit d'où on l'a rappelé s'il continue son congé annuel dès qu'il a terminé le travail pour lequel on l'a rappelé, sur présentation de comptes du genre de ceux que le Conseil exige habituellement, et dans les délais normalement accordés par le Conseil.

17.08 L'employé n'est pas considéré comme étant en congé annuel pendant une période qui, aux termes du paragraphe 17.07 lui donne droit à un remboursement des frais raisonnables qu'il a encourus.

17.09 Congé alloué à la cessation d'emploi

Quand l'emploi d'un employé cesse pour quelque raison que ce soit, l'employé ou sa succession recevra comme équivalent de congés annuels non utilisés, un montant en argent égal au produit obtenu en multipliant le nombre de jours de congés non utilisés par le taux de rémunération journalière applicable à l'employé juste avant la cessation de son emploi.

17.10 Un employé qui abandonne son poste a droit à recevoir le paiement dont on parle dans le paragraphe 17.09 ci-dessus s'il en fait la demande par écrit dans les six (6) mois suivant la date à laquelle le Conseil déclare que son emploi a pris fin.

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

17.12 Nomination d'un employé provenant d'un autre employeur

Le Conseil accepte de reconnaître les crédits de congé annuel non utilisés jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures d'un employé qui démissionne d'un organisme visé aux annexes I, IV et V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* afin d'occuper un poste au Conseil, à condition que l'employé ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

17.13 Nomination à un poste chez un autre employeur

Nonobstant le paragraphe 17.09, 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 finance 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.

17.14 Paiement anticipé

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

b) Un paiement en trop versé sur cette avance sera débité immédiatement de la prochaine paie à laquelle l'employé aura droit et la somme versée en trop sera remboursée dans sa totalité avant une nouvelle rémunération.

17.15 Liquidation de congés annuels

Pendant une année de congé annuel, 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 par chèque au taux journalier de l'employé calculé selon la classification de son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

17.16 Annulation d'un congé annuel

Lorsque le Conseil annule ou modifie une période de congé annuel qu'il avait déjà approuvée par écrit, il rembourse l'employé de la fraction non remboursable des contrats de vacances que ce dernier avait signés et des réservations qu'il avait faites à l'égard de la période en question, sous réserve de la présentation des documents que peut exiger le Conseil. L'employé doit faire tout en son possible pour restreindre les pertes qu'il a subies et fournir au Conseil, s'il le peut, la preuve des efforts qu'il a faits à cette fin.

****17.17** L'employé a le droit de prendre une fois au cours de sa carrière trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1er) jour du mois suivant le deuxième (2e) anniversaire de son entrée dans la fonction publique. Ce congé est exclu de l'application de la clause 17.06 portant sur les dispositions relatives au report des congés et de la clause 17.15 portant sur la liquidation de congés annuels.

** Pour plus de certitude, les employé-e-s ont droit au crédit pour le congé prévu au paragraphe 17.17 qu'une seule fois pendant la durée totale de leur emploi à la fonction publique.

ARTICLE 18 - CONGÉ DE MALADIE

18.01 Acquisition

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

18.02 Octroi d'un congé de maladie

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 :

a) qu'il prouve son état au Conseil de la manière et au moment fixé par celui-ci,

b) qu'il ait à son crédit la période de congé de maladie nécessaire.

18.03 Sauf indication contraire de la part du Conseil, une déclaration signée de l'employé indiquant qu'en raison de sa maladie ou de sa blessure 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 l'alinéa 18.02 a).

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

18.05 Avance de jours de congé de maladie

Lorsqu'un employé n'a pas acquis suffisamment de jours de congé de maladie pour obtenir un congé de maladie payé, selon les dispositions du paragraphe 18.02, il peut, à la discrétion du Conseil, obtenir un congé de maladie payé pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) sous réserve que ce congé anticipé sera déduit des jours de congé de maladie acquis par la suite ou, si cette déduction ne peut être faite par suite de la démission de l'employé, un congé anticipé sera récupéré par le Conseil par d'autres moyens.

18.06 Quand un employé obtient un congé de maladie payé et qu'il obtient par la suite, pour la même période, un congé pour accident du travail, il est considéré, aux fins de la comptabilisation des crédits de congé de maladie, que l'employé n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

18.07 L'employé qui tombe malade pendant une période de congé compensatoire, et dont l'état est attesté par un certificat médical, se voit accorder un congé de maladie et les crédits de congé compensateur sont rétablis dans la limite du congé de maladie accordé.

18.08 Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé lors d'une période d'emploi précédente au sein du Conseil et qui est mis en disponibilité lui seront rendus si l'employé est nommé de nouveau par le Conseil au cours de l'année suivant sa mise en disponibilité.

**ARTICLE 19 - CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

19.01 Validation

En ce qui a trait aux demandes de congés présentées en vertu du présent article, l'employé peut être requis de fournir une justification satisfaisante des circonstances motivant ces demandes.

**19.02 Congé de deuil

Pour les besoins de ce paragraphe la « famille » 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.

En outre, une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. L'employé-e à droit a un tel 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 doit comprendre le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normaux prévus à son horaire.

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,

1. la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès, et

2. la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister à une cérémonie.

3. 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, beau-frère ou d'une belle-sœur et d'un grand parent du conjoint.

**

f) L'employé qui vit ou dont l'épouse ou la conjointe de fait vit une mortinaissance ou dans le cas où il aurait été le parent de l'enfant qui serait né, a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs de congé de deuil payé. Pour plus de précision, une mortinaissance s'entend d'un enfant à naître à compter de la vingtième semaine de grossesse. Le congé peut être pris pendant la période qui commence à la date de la mortinaissance et se termine douze semaines après la date des funérailles, de l'inhumation ou du service commémoratif tenus à cet égard, selon celle qui est la plus éloignée

**

g) 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 aux termes des alinéas a), b), c), e) ou f)) de la présente clause, 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.

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

19.03 Congé pour service judiciaire

Sauf dans le cas d'un employé qui est sous le coup d'une suspension ou en congé sans traitement, un congé payé sera accordé à un employé qui est tenu

a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;

b) de faire partie d'un jury; ou

c) par voie de citation ou d'assignation, d'assister en qualité de témoin à quelque procédure qui ait lieu

(i) dans une cour de justice ou sous l'autorité d'une telle cour ou devant un jury d'accusation au Canada;

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

(iii) 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;

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

(v) 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.

19.04 Congé d'accident du travail

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

a) d’une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions non occasionnée par une inconduite délibérée,

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

c) d'une exposition aux risques inhérents à l'exécution de son travail,

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

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

****19.05 Congé de sélection de personnel**

Lorsqu'un employé prend part comme candidat à une procédure de sélection de personnel pour un poste dans la fonction publique tel que définie dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, le Conseil lui accorde un congé payé pour la période pendant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période supplémentaire que le Conseil juge raisonnable de lui accorder pour se rendre à l'endroit où sa présence est requise et en revenir.

****19.06 Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes**
**

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

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

19.07 Congé de maternité non payé

(A)

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

a) Nonobstant 19.07(A)(1) :

(i) si le nouveau-né de l'employée est hospitalisé au cours de la période définie à 19.07A)(1);

et

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

la période de congé de maternité non payé définie à 19.07(A)(1) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée est retournée au travail, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.

b) La prolongation décrite à 19.07(A)(1)a) prendra fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.

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

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

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

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

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

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

****19.08 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 19.08(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.

19.09 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

(A) L'employée qui :

(1) ne répond pas au critère d'admissibilité précisé en 19.08(a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'AE ou du RQAP;

et

(2) qui répond à tous les autres critères d'admissibilité en 19.08(a) sauf en 19.08(a)(ii) et 19.08(a)(iii);

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné en 19.09(A)(1) la différence entre quatre-vingt-treize pourcent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents d'État.*

(B) L'employée reçoit une indemnité en vertu de 19.09 et aux termes de 19.08 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité en vertu de la *Loi sur l'AE* ou du RQAP si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'AE ou du RQAP pour les motifs en 19.09(A)(1).

19.10 Réaffectation ou congé lié à la maternité

a) L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine qui suit l'accouchement, demander au Conseil de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.

b) La demande dont il est question à l'alinéa 19.10 a) doit être accompagnée d'un certificat médical ou être suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour l'éliminer. Selon les circonstances particulières de la demande, le Conseil peut obtenir un avis médical indépendant.

c) L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que le Conseil étudie sa demande présentée conformément à l'alinéa a); toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer d'autres tâches jusqu'à ce que le Conseil :

(i) modifie ses tâches ou la réaffecte,

ou

(ii) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

d) Le Conseil, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.

e) Lorsque le Conseil conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, le Conseil en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance.

f) Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines au Conseil de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

19.11 Congé parental non payé

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

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

ou

ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée), commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

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

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

ou

ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée), commençant le jour où l'enfant lui est confié.

c) Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux (2) 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.

****19.12 Indemnité parentale**

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

- Option 1: prestations parentales standard, 19.12 alinéas (c) à (k), ou
- Option 2: prestations parentales prolongées, 19.12 alinéas (l) à (t).

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

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

Administration d'allocation parentale

a) L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i) ou l) à r), pourvu qu'il :

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

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

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

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

B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 19.08a)(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 19.08 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* :

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

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 19.11(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujetti à un délai de carence avant de recevoir des

prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), pour le du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

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

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

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

**

v. l'employé ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 19.08c)(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 19.08 (c) (iii) et 19.12 (c) (v) pour le même enfant;

d) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 19.12c)(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

   iii. 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 19.11(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales

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

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

**

iii. lorsqu'un employé a reçu la totalité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une allocation parentale supplémentaire supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'allocation prévue à 19.08 (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 19.08 (c) (iii) pour le même enfant;

m) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 19.12 (l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.

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

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

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

ii. dans le cas d'un-e employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en

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

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

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

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

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

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

19.13 Indemnités parentales spéciales pour les employés totalement invalides

(A) L'employé qui :

(1) ne répond pas au critère d'admissibilité précisé en 19.12(a)(ii) uniquement parce que les indemnités auxquelles il a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de l'AE ou du RQAP;

et

(2) répond à tous les autres critères d'admissibilité précisés en 19.12(a), sauf en 19.12(a)(ii) et 19.12(a)(iii) reçoit, pour chaque semaine où l'employé ne reçoit pas d'indemnités parentales pour le motif indiqué en 19.13(A)(1), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'Éta*t.

(B) L'employé reçoit des prestations en vertu de 19.13 et de 19.12 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles il aurait eu droit à des indemnités parentales, de paternité ou d'adoption en vertu de la *Loi sur l'AE* ou du RQAP si l'employé n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de

paternité ou d'adoption de l'AE ou du RQAP pour les motifs indiqués en 19.13(A)(1) ci-haut.

19.14 Congé non payé pour obligations personnelles

Un congé non payé pour obligations personnelles est accordé selon les modalités suivantes :

a) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé pour ses obligations personnelles.

b) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé pour ses obligations personnelles.

c) Un employé peut bénéficier d'un congé non payé en vertu de a) et b) de la présente clause une seule fois au cours de sa période totale d'emploi dans la fonction publique. Un congé non payé accordé en vertu de la présente clause ne sera pas combiné avec un congé de maternité, ou parental sans le consentement du Conseil.

d) Le congé non payé accordé en vertu de b) de la présente clause est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » ou du « service », selon le cas applicable, aux fins de calcul de l'indemnité de départ et du congé annuel pour l'employé visé. Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins d'augmentation d'échelon de salaire.

19.15 Congé non payé pour accompagner le conjoint ou le conjoint de fait

a) A la demande de l'employé, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé dont le conjoint ou le conjoint de fait est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé dont le conjoint ou le conjoint de fait est déménagé temporairement.

b) Sauf lorsque la durée du congé est de moins de trois (3) mois, le congé non payé accordé en vertu de la présente clause est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » ou du « service » comme applicable, aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Le temps consacré à ce congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

****19.16 Congé payé pour obligations familiales**

a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend du conjoint (ou du 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), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), le beau-père, la belle-mère, le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, les grands-parents de l'employé, les petits-enfants, de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence ou de tout parent avec qui l'employé est dans une relation de soins, indépendamment du fait qu'il réside avec l'employé 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.

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

**

c) Le Conseil accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

(i) lorsque des dispositions alternatives ne sont pas possibles, un congé payé d'une durée maximale d'une journée de travail prévue 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;

(ii) 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;

(iii) congé payées pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé, ce congé pouvant être divisé en deux (2).

(iv) participer à des activités scolaires, si le superviseur est prévenu des activités aussi longtemps à l'avance que possible;

(v) s'occuper de l'enfant de l'employé en cas de fermeture imprévisible de l'école ou d'un service de garde;

**

(vi) Pour rendre visite à un membre de la famille qui, en raison d'une maladie terminale, approche la fin de sa vie;

**

(vii) Quinze (15) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures indiquées à l'alinéa 19.16 b) ci-haut 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.

d) Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de b) (ii) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé le demande et si le Conseil l'approuve, ou réinscrite pour utilisation ultérieure.

19.17 Congé non payé pour s'occuper de la famille

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

b) Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du père, de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), l'enfant propre de l'employé (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 belle-fille, un grand-parent, le petit-fils ou la petite-fille, 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.

c) Sous réserve de l'alinéa b), l'employé bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la proche famille, selon les conditions suivantes :

(i) 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;

(ii) un congé accordé en vertu du présent article est d'une durée minimale de trois (3) semaines;

(iii) 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;

(iv) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus;

d) Congé de compassion (retiré)

e) le congé accordé en vertu du présent alinéa est déduit du calcul de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du calcul du « service » aux fins du congé annuel;

f) le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération;

g) 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;

h) toutes les périodes de congé obtenues en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée au père ou à la mère, ou en vertu du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, conformément aux dispositions des conventions autres 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.

19.18 Congé pour proches aidants

a) Un employé-e 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 19.18 (a) n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.

c) Un employé-e 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-e est refusée, la clause 19.18 (a) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e 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.

19.19 Congé personnel

a) 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.

b) 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.

19.20 Congé militaire, urgence et élection

À sa discrétion, le Conseil peut accorder un congé payé dans les situations suivantes :

a) l'instruction militaire, des cours de protection civile et une situation d'urgence touchant la localité ou le lieu de travail;

b) un employé qui est électeur dans des élections fédérales, provinciales ou 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 ou toute période telle qu'indiqué dans la *Loi électorale du Canada* ou la loi pertinente sur les élections provinciales. Dans des circonstances exceptionnelles où l'employé a besoin de plus de

temps pour couvrir la distance qui le sépare de son bureau de vote, un supplément raisonnable de temps pourra lui être accordé.

19.21 Congés payés et non payés pour d'autres motifs

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. Une période de congés non payés de plus de trois mois accordée aux termes de ce paragraphe pour un motif autre que la maladie sera déduite du calcul de « l'emploi continu » ou du « service » selon le cas applicable aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

**19.22 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 employé-e-s peuvent faire l'objet de violence Familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.

**

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

    i. **d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant en raison d'une blessure ou d'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 alinéas19.22(b) et 19.22(c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.

**19.23 Congé pour pratiques traditionnelles autochtones

**

a) 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.

**

b) 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.

**

c) 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.

**

d) En alternative au congé sans solde prévu au paragraphe 19.23 a., à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé, jusqu'à un maximum de vingt-deux virgule cinq (22,5) heures, peut être accordé à l'employé afin de lui permettre de remplir ses pratiques traditionnelles. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé-e devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent entraîner aucune dépense additionnelle pour l'employeur.

**

e) 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 20 - APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DES EMPLOYÉS

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

20.02 Une copie du rapport sera alors remise à l'employé.

20.03 Un employé a le droit d'indiquer sur le formulaire ou sur le rapport défavorable, son accord ou désaccord avec le contenu.

20.04 Un employé a le droit à faire des commentaires écrits qui seront ajoutés au formulaire d'appréciation de son rendement ou aux rapports défavorables.

20.05 Le Conseil permet à l'employé d'examiner son dossier personnel en présence d'une personne approuvée par le Conseil dans chaque exercice financier, si l'employé en fait la demande par écrit.

ARTICLE 21 - ÉXPOSÉ DES FONCTIONS

21.01 Sur demande, un employé a le droit de recevoir un exemplaire du plus récent exposé des fonctions relatif à son poste comprenant les fonctions et les responsabilités s'y rattachant ainsi que le barème des points et le niveau de classification.

ARTICLE 22 - DOTATION DES POSTES VACANTS

22.01 Sauf tel que prévu au paragraphe 22.03, le Conseil annoncera par concours interne les postes vacants au sein des niveaux des Services d'information.

22.02 Aux termes de la *Loi sur le Conseil national de recherches*, ce dernier a le pouvoir de faire les nominations touchant son personnel. Les deux parties admettent qu'afin de maintenir un bon moral au sein du personnel, il est souhaitable que le Conseil fasse des nominations parmi les employés les plus qualifiés de l'unité de négociation lorsque la chose est raisonnable.

22.03 Un employé qui a été avisé de son licenciement ou un employé qui est en congé sans traitement et dont le poste a été aboli peut être nommé sans concours à n'importe quel poste vacant pour lequel il/elle est qualifié au Conseil, à un niveau qui ne doit pas être supérieur au niveau de classement auquel il/elle était auparavant classé.

ARTICLE 23 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

23.01 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 à l'Appendice « E » des règlements du CNM.

23.02 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.

23.03 Discussions non officielles avant le dépôt d'un grief

Les parties reconnaissent la valeur de discussions non officielles entre l'employé et son surveillant afin que les problèmes puissent être résolus sans avoir recours à la présentation officielle d'un grief. Lorsque, dans les délais prescrits au paragraphe 23.09, un employé avise

un représentant, tel que désigné par le Conseil en conformité avec le paragraphe 23.08, 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.

23.04 Types de grief

23.04.1 Grief individuel

Sous réserve du paragraphe 23.05 et comme il est prévu à l'Article 208 de la LRTSFP, un employé a le droit de présenter un grief de la manière prévue au paragraphe 23.10 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.

23.04.1.1 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.

23.04.2 Grief collectif

Sous réserve du paragraphe 23.05 et l'Article 215 de la LRTSFP, l'Institut professionnel 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.

23.04.2.1 Consentement

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

23.04.2.2 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.

23.04.3 Grief de principe
Sous réserve du paragraphe 23.05 et de l'Article 220 de la LRTSFP, l'Institut professionnel 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.

23.05 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.

23.06 Droit de présenter un grief

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

23.07 Droit d'être représenté

23.07.1 Un employé peut être aidé et/ou représenté par l'Institut professionnel lorsqu'il présente un grief.

23.07.2 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'Institut professionnel et d'être représenté par l'Institut professionnel.

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

23.08 Procédure

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

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

23.08.3 Le nombre de paliers dans la procédure de griefs actuellement prescrit pour le portefeuille/direction/PARI 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.

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

23.08.5 L'Institut professionnel 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'Institut professionnel est tenu d'informer le groupe des relations de travail d'une telle demande.

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

23.09 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.

23.09.1 Dans le cas d'un grief individuel ou collectif, la partie plaignante (un employé ou l'Institut professionnel) peut présenter un grief au premier palier de la procédure applicable aux griefs de la manière prescrite au paragraphe 11.10, 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.

23.09.2 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.

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

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

ou

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

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

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

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

23.09.7 Dans le cas d'un grief de principe, l'Institut professionnel peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 23.10, au plus tard le trente-cinquième (35e) jour après la date de notification verbale ou écrite ou du moment où l'Institut professionnel a eu connaissance de l'action ou des circonstances conduisant à un tel grief.

23.09.8 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.

23.09.9 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'Institut professionnel.

23.10 Réception et transmission

23.10.1 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.

23.10.2 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.

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

23.11 Renonciation et abandon d'un grief

23.11.1 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.

23.11.2 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.

23.12 Décisions

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

23.12.2 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 LRTSFP.

23.13 Renvoi à l'arbitrage

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

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

ou

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

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

23.13.2 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'Institut

professionnel peut renvoyer le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de la LRTSFP et les règlements.

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

ARTICLE 24 - NORMES DE DISCIPLINE

24.01 Le Conseil convient de ne pas déposer, au cours de séances se rapportant à une mesure disciplinaire, document extrait du dossier de l'employé dont l'employé n'aurait pas connu l'existence au début des procédures ou dans un délai raisonnable par la suite.

24.02 Lorsque l'employé est tenu d'assister à une réunion durant laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, il a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Institut professionnel. Lorsque possible, l'employé est informé au moins une (1) journée à l'avance d'une telle réunion et de la raison.

24.03 Lorsque l'employé(e) est suspendu de ses fonctions, le Conseil doit l'aviser par écrit des motifs de la suspension. Le Conseil s'efforce de donner cet avis au moment de la suspension.

24.04 Un document ou une déclaration écrite relié à une mesure disciplinaire placé dans le dossier personnel de l'employé est retiré de son dossier personnel deux (2) années après 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.

**ARTICLE 25 - CONSULTATIONS MUTUELLES

25.01 Les parties reconnaissent les avantages réciproques des consultations mutuelles et affirment leur désir de se consulter sur les questions d'intérêt commun.

25.02 Les parties décideront par entente mutuelle des questions sur lesquelles il sera jugé opportun de tenir des consultations mutuelles.

****25.03** Lorsque c'est possible, le Conseil consulte sérieusement les représentants de l'Institut professionnel au niveau approprié au sujet des modifications envisagées dans les conditions d'emploi ou de travail qui ne relèvent pas de la présente convention.

ARTICLE 26 - INDEMNITÉ DE DÉPART

26.01 Pour fixer le montant de l'indemnité de départ dû à un employé en vertu du présent paragraphe, on enlève de ses années de service continu toute période de service continu pour laquelle il aura déjà reçu, de la fonction publique, d'une société d'État fédérale, des Forces armées canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada, une indemnité de départ, des congés de retraite, des congés de réhabilitation ou une gratification en espèces en tenant lieu. En aucun cas, les indemnités de départ prévues à l'Article 26 ne sont cumulées.

26.02 Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 26.14 à 26.17 de l'appendice A ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi. Ce paiement doit aussi être inclus dans les calculs de réaménagements des effectifs (RÉ) en ce qui concerne l'indemnité de mise en disponibilité maximum qu'un(e) employé(e) excédentaire peut recevoir, dans le cadre de la politique sur le RÉ du Conseil.

26.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans cet article le taux de rémunération hebdomadaire auquel a droit l'employé conformément à la classification de son pote d'attache à la date de sa cessation d'emploi.

26.04 Mise en disponibilité

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.

26.05 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 au moment de la mise en disponibilité.

26.06 Sous réserve du paragraphe 26.01, dans le cas de la première (1ère) mise en disponibilité de l'employé, l'indemnité de départ est de deux (2) semaines de rémunération pour la première (1ère) année d'emploi continu, ou trois (3) semaines de rémunération s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, et d'une (1) semaine de rémunération pour chacune des années supplémentaires 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 par trois cent soixante-cinq (365).

26.07 Sous réserve du paragraphe 26.01, dans le cas d'une mise en disponibilité qui n'est pas la première (1ère) pour l'employé, le montant de l'indemnité de départ est une (1) semaine de rémunération par année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il a déjà reçu un indemnité de départ au terme de 26.06 ci-dessus.

26.08 Décès

Sous réserve du paragraphe 26.01, 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 trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

26.09 Renvoi pour incapacité ou incompétence

Sous réserve du paragraphe 26.01, 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 toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines. Sous réserve du paragraphe 26.01, un employé qui a accumulé plus de dix (10) ans de service continu et qui est renvoyé pour cause d'incompétence aura droit, à une (1) semaine de rémunération par année d'emploi continu jusqu'à vingt-huit (28) semaines.

26.10 Renvoi en cours de période de stage

Sous réserve du paragraphe 26.01, l'employé qui a été nommé membre permanent du personnel du Conseil, 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.

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

L'employé qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* reçoit toute somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnités de départ si applicable aux termes de l'appendice A.

26.12 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'appendice A.

ARTICLE 27 - IMPARTITION

27.01 Le Conseil continuera comme par le passé de donner toute sa considération dans la mesure du possible au maintien à l'emploi du Conseil des employés dont les services au Conseil deviennent excédentaires en raison du fait que le travail est imparti, ou en raison du manque de travail, ou en raison de la suppression d'une fonction ou d'un service ou d'une technologie par le Conseil en tout ou en partie.

ARTICLE 28 - DÉPLACEMENT

28.01 Lorsqu'un employé est tenu par le Conseil de se rendre en un point situé hors de la région de son lieu d'affectation, et pour les affaires du gouvernement, au sens normalement donné par le Conseil à cette expression, et que ce déplacement est approuvé par le Conseil, le moyen de transport est déterminé par celui-ci et la rémunération s'établit ainsi :

a) Pour un jour de travail normal pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, l'employé touche sa rémunération journalière normale.

b) Pour un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, l'employé touche

(i) le taux de rémunération des heures normales de la journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas sept heures et demie (7 ½),

et

(ii) 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.

c) Pour un jour de repos ou un jour férié désigné 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 des heures normales.

28.02 Le paragraphe 28.01 ne s'applique à aucune période excédant la durée habituelle d'un jour de travail au cours de laquelle l'employé demeure dans un logement aux frais du Conseil ou de son mandataire. Toutefois, le temps de déplacement comprend les arrêts nécessaires jusqu'à un maximum de cinq (5) heures pour chaque arrêt.

28.03 Le paragraphe 28.01 ne s'applique pas à l'employé qui est tenu d'exercer ses fonctions dans un véhicule de transport dans lequel il voyage. Dans ce cas, l'employé reçoit la plus élevée des deux rémunérations suivantes :

a) un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale, ou

b) une rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément aux Articles 10, 11 et 15 de la présente convention.

28.04

a) 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. La durée dudit congé est équivalente au temps de déplacement multiplié par le taux de rémunération approprié et le paiement est fondé sur le taux de traitement horaire de l'employé en vigueur à la date qui précède immédiatement le jour à partir duquel le congé est pris.

b) Conformément aux exigences de fonctionnement et sous réserve d'un préavis convenable donné par l'employé, le Conseil accorde le congé compensatoire à un moment mutuellement acceptable pour l'employé et au Conseil.

c) Les crédits de congé compensatoire acquis au cours d’une année financière mais non liquidés au 30 septembre suivant la fin de l’année financière seront payés sur la base d'une (1) heure au taux simple pour chaque heure de crédit de congé compensatoire ainsi liquidée.

**ARTICLE 29 - PROMOTION PROFESSIONNELLE

**29.01 Préambule

Les parties à cette convention reconnaissent que la planification et les activités liées au perfectionnement professionnel sont les composantes clés de l'engagement du CNRC à l'égard de la formation et du perfectionnement des employés. Les employés sont responsables d'élaborer des plans et objectifs réalistes en matière de carrière et de perfectionnement. Le CNRC implantera une culture d'apprentissage continu pour favoriser l'atteinte de ces objectifs.

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.

29.02 Congé d'études

a) Un employé peut bénéficier d'un congé d'études non payé de diverses durées pouvant aller 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 variant de cinquante pour cent (50 %) 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) Une indemnité dont bénéficie déjà un employé, et qui ne constitue pas une partie de son traitement de base n'entre pas dans le calcul du montant de l'indemnité de congé d'études.

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

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 rembourse au Conseil toutes les indemnité reçues au cours de son congé d'études ou une autre somme moindre déterminée par le Conseil.

29.03 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 colloques, à des ateliers, à des cours de faible durée ou à d'autres programmes semblables externes au service pour qu'ils puissent acquérir davantage de connaissances et d'expérience dans leur domaine respectif.

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

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

d) Un employé choisi pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent article, continue de toucher sa rémunération normale, y compris les augmentations auxquelles il peut avoir droit. L'employé n'a droit à aucune espèce de rémunération en vertu de l'Article 11 - Heures supplémentaires ni de l'Article 28 - Déplacement durant un stage de perfectionnement professionnel prévu dans le présent article.

e) Un employé bénéficiant d'un cours de perfectionnement professionnel, en vertu du présent article, peut toucher le remboursement de dépenses de voyage raisonnables et des autres dépenses supplémentaires que le Conseil juge appropriées.

29.04 Présence aux conférences et aux congrès

a) Un employé aura l'occasion, sous réserve des nécessités du service, d'assister à un nombre raisonnable de conférences ou de congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation en vue de bénéficier de l'échange des connaissances avec des collègues de la profession et de se renseigner sur leur expérience mutuelle. Le Conseil peut accorder un congé payé et un montant de dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription, pour assister à ces rencontres, sous réserve des contraintes budgétaires déterminées par le Conseil.

b) Un employé qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande écrite du Conseil pour représenter les intérêts du Conseil, est réputé être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement.

c) Un employé invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'emploi, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en plus, toucher le remboursement des droits d'inscription et de ses dépenses de voyage raisonnables.

29.05 L'employé n'a pas droit à une rémunération en vertu de l'Article 11 - Heures supplémentaires ni de l'Article 28 - Déplacement relativement aux heures passées à la conférence ou au congrès et à celles passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès, en vertu des dispositions du présent article sauf comme prévu à l'alinéa 29.03 b) ci-dessus.

29.06 Congé aux fins d'examens

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

**ARTICLE 30 - ACCORDS DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

****30.01** 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 (LRTSFP)* et d'une loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi déterminée à l'article 113(b) de la *LRTSFP*.

****30.02** 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.

30.03 Les directives suivantes, mise à jour suite aux recommandations du Conseil national mixte et approuvées par Conseil national de recherches Canada font parties de la présente convention collective :

- Directive sur la prime au bilinguisme
- Directive sur l'aide au transport quotidien
- Directive sur la santé et la sécurité au travail
- Directive sur la réinstallation - Programme de réinstallation intégré
- Directive sur les voyages d'affaires

30.04 Pendant la durée de la présente convention collective d'autres directives peuvent être ajoutées à cette liste.

30.05 Les griefs concernant les directives ci-haut mentionnées sont présentés conformément à l'Article 23.01 - Procédure applicable aux griefs de la présente convention.

ARTICLE 31 - OBLIGATIONS RELIGIEUSES

31.01 Le Conseil fait tous les efforts raisonnables pour tenir compte des besoins de l'employé qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.

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

31.03 Nonobstant le paragraphe 31.02, à la demande de l'employé et à la discrétion du Conseil, du temps libre payé peut être accordé à l'employé afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans la même année financière ou le congé payé est utilisé. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent entraîner aucune dépense additionnelle pour le Conseil.

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

**ARTICLE 32 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

32.01 Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un employé ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, la politique sur le réaménagement des effectifs conclue part les parties, s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.

32.02 Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » signifie :

a) la mise en place par le Conseil d'équipement ou de matériel d'une nature considérablement différente de ceux utilisés précédemment qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employés.

ou

b) un changement d'une importance majeure dans les activités du Conseil directement reliées à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employés.

32.03 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. Par conséquent, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités du Conseil. Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, le Conseil cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employés.

****32.04** Le Conseil convient de donner à l'Institut Professionnel un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent vingt (120) jours avant l'introduction ou la mise en application d'un changement technologique majeur, sauf en cas d'urgence.

32.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 32.04 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;

32.06 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 32.04, le Conseil consulte véritablement l'Institut professionnel au sujet des effets des changements technologiques dont il est question au paragraphe 32.04, sur chaque groupe d'employés. Cette consultation inclura, mais ne sera nécessairement pas limité aux points suivants :

a) le nombre approximatif, la classification et l'emplacement 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.

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

ARTICLE 33 - POLITIQUE SUR LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

33.01 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 34 - Congé pour les questions concernant les relations de travail

Audiences de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

****34.01 Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral en application du paragraphe 190(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral***

Lorsque les nécessités du service le permettent, lorsqu'une plainte est déposée devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral en application du paragraphe 190(1) de la LRTSFP alléguant une violation de l'article 157, de l'alinéa 186(1)a) ou 186(1)b), du sous-alinéa 186(2)a)(i), de l'alinéa 186(2)b), de l'article 187, de l'alinéa 188a) ou du paragraphe 189(1) de la LRTSFP, 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 qui dépose une plainte ou au nom de l'Institut qui dépose une plainte.

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

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

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

et

(b) à l'employé qui présente des objections personnelles à une accréditation.

****34.03 Employé cité comme témoin**

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'Institut.

34.04 Audiences d'une commission d'arbitrage, d'une commission de l'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends

Lorsque les nécessités du service le permettent, le conseil accorde un congé payé à l'employé qui représente l'Institut devant une commission d'arbitrage, une commission de l'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends.

34.05 Employé cité comme témoin

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

34.06 Arbitrage des griefs

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

(a) à un employé constitué partie dans une cause d'arbitrage de grief,

ou

(b) au représentant d'un employé constitué partie dans une cause de ce genre,

ou

(c) à un témoin cité par un employé constitué partie dans une cause de ce genre.

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

34.07 Employé qui présente un grief

Lorsque les nécessités du service le permettent, le Conseil accorde à un employé :

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

et

b) lorsque l'employé qui a présenté un grief cherche à rencontrer le Conseil, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans la région du lieu d'affectation de l'employé et un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation.

34.08 Employé qui fait fonction de représentant

Lorsqu'un employé désire représenter, lors d'une réunion avec le Conseil, un employé qui a présenté un grief, le Conseil accorde, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé au représentant lorsque la réunion se tient dans la région de son lieu d'affectation et un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région de son lieu d'affectation.

34.09 Enquête concernant un grief

Lorsqu'un employé a demandé à l'Institut de le représenter ou qu'il est obligé de l'être pour présenter un grief et que l'employé mandaté par l'Institut désire discuter du grief avec cet employé, l'employé et son représentant bénéficient, si les nécessités du service le permettent, d'une période de congé payé à cette fin si la discussion se tient dans la région du lieu d'affectation de l'employé et d'un congé non payé si elle se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation de l'employé.

34.10 Séances de négociations collectives

Lorsque les nécessités du service le permettent, le Conseil accorde un congé non payé à l'employé qui assiste aux séances de négociations collectives au nom de l'Institut.

34.11 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

Lorsque les nécessités du service le permettent, le Conseil accorde un congé non payé à l'employé qui assiste aux réunions préparatoires aux négociations collectives.

34.12 Réunions entre l'Institut et la direction

Lorsque les nécessités du service le permettent, le Conseil accorde un congé payé à l'employé qui participe à une réunion avec la direction au nom de l'Institut.

34.13 Réunions et congrès de l'Institut

Lorsque les nécessités du service le permettent, le Conseil accorde un congé non payé à l'employé qui assiste aux réunions et aux congrès prévus dans l'acte constitutif et le règlement de l'Institut.

34.14 Cours de formation des délégués syndicaux

(a) Lorsque les nécessités du service le permettent, le Conseil accorde un congé non payé aux employés qui ont été nommés délégués syndicaux par l'Institut, pour suivre un cours de formation dirigé par l'Institut qui se rapporte aux fonctions d'un délégué syndical.

(b) Lorsque les nécessités du service le permettent, le Conseil accorde un congé payé aux employés nommés délégués syndicaux par l'Institut, pour assister à des séances de formation concernant les relations entre le Conseil et les employés, parrainées par le Conseil.

ARTICLE 35 - CLAUSE DE RÉVISION

35.01 La présente convention peut être modifiée par consentement mutuel. Si l'une des deux parties désire la modifier, elle fait part à l'autre partie du projet de modification et les parties se réuniront pour discuter de cette proposition un (1) mois de l'année civile au plus tard après avoir reçu ledit avis.

** ARTICLE 36 - DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION

****36.01** La durée de la présente convention va de la date de sa signature jusqu'au 20 juin 2026 et, sauf stipulation expresse contraire, les dispositions de cette convention prennent effet à la date de sa signature.

36.02 Nonobstant ce qui précède, la présente convention reste en vigueur pendant les négociations relatives à son renouvellement et jusqu'à ce qu'une nouvelle convention entre en vigueur

36.03 Les parties conviennent cette convention collective et que toutes les annexes et lettres d'entente y sont incorporées et font partie intégrante de la convention.

****36.04** Signé à Ottawa, Ontario, ce____ ème jour de juin 2024

Institut professionnel de la fonction publique du Canada **Professional Institute of the Public Service of Canada**	**Conseil national de recherches du Canada** **National Research Council of Canada**
Eva Henshaw	Emily Harrison
Ioana Poclid	Christine Aquino
Franco Amato	Nathalie Buchanan
	Jean-Michel Bachand
	Tessa Davis

****BARÈME 1 TAUX DE RÉMUNÉRATION**

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA

A. En vigueur le 21 juin 2022 (tous les taux de rémunération augmentés de 3,5%)
X. En vigueur le 21 juin 2022 (ajustement salarial de 1,25%)
B. En vigueur le 21 juin 2023 (tous les taux de rémunération augmentés de 3,0%)
Y. En vigueur le 21 juin 2023 (rajustement de la ligne salariale de 0,50%)
C. En vigueur le 21 juin 2024 (tous les taux de rémunération augmentés de 2,0%)
Z. En vigueur le 21 juin 2024 (ajustement salarial de 0,25%)
D. En vigueur le 21 juin 2025 (tous les taux de rémunération augmentés de 2,0%)

IS-1

De:	54,848	56,912	58,980	61,041	
A	56,768	58,904	61,044	63,177	
X	57,478	59,640	61,807	63,967	#
B	59,202	61,429	63,661	65,886	
Y	59,498	61,736	63,979	66,215	#
C	60,688	62,971	65,259	67,539	
Z	60,840	63,128	65,422	67,708	#
D	62,057	64,391	66,730	69,062	#

IS-2

De:	64,345	66,772	69,198	
A	66,597	69,109	71,620	
X	67,429	69,973	72,515	#
B	69,452	72,072	74,690	
Y	69,799	72,432	75,063	#
C	71,195	73,881	76,564	
Z	71,373	74,066	76,755	#
D	72,800	75,547	78,290	#

IS-3

De:	73,377	76,138	78,892	
A	75,945	78,803	81,653	
X	76,894	79,788	82,674	#
B	79,201	82,182	85,154	
Y	79,597	82,593	85,580	#
C	81,189	84,245	87,292	
Z	81,392	84,456	87,510	#
D	83,020	86,145	89,260	#

IS-4

De:	86,312	89,529	92,579	
A	89,333	92,663	95,819	
X	90,450	93,821	97,017	#
B	93,164	96,636	99,928	
Y	93,630	97,119	100,428	#
C	95,503	99,061	102,437	
Z	95,742	99,309	102,693	#
D	97,657	101,295	104,747	#

IS-5

De:	99,759	103,565	106,945	
A	103,251	107,190	110,688	
X	104,542	108,530	112,072	#
B	107,678	111,786	115,434	
Y	108,216	112,345	116,011	#
X	110,380	114,592	118,331	
Z	110,656	114,878	118,627	#
D	112,869	117,176	121,000	#

IS-6

De:	101,894	105,769	109,783	113,083	116,506	
A	105,460	109,471	113,625	117,041	120,584	
X	106,778	110,839	115,045	118,504	122,091	#
B	109,981	114,164	118,496	122,059	125,754	
Y	110,531	114,735	119,088	122,669	126,383	#
C	112,742	117,030	121,470	125,122	128,911	
Z	113,024	117,323	121,774	125,435	129,233	#
D	115,284	119,669	124,209	127,944	131,818	#

Des augmentations statutaires annuelles peuvent être approuvées jusqu'à ce niveau.

**NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION - BARÈME 1

Un employé est rémunéré à un taux dans l'échelle des taux établis au Barème de traitement 1 indiqué au taux immédiatement plus bas que son ancien taux.

1. À compter du 21 juin 2022, les taux de salaire des employés sont augmentés de trois virgule cinq pourcent (3,5%).

2. À compter du 21 juin 2022, les taux de salaire des employés sont augmentés de un virgule deux cinq pourcent (1,25%).

3. À compter du 21 juin 2023, les taux de salaire des employés sont augmentés de trois pourcent (3,0%).

4. À compter du 21 juin 2023, les taux de salaire des employés sont augmentés de zéro virgule cinq pourcent (0,5%).

5. À compter du 21 juin 2024, les taux de salaire des employés sont augmentés de deux pourcent (2,0%).

6. À compter du 21 juin 2024, les taux de salaire des employés sont augmentés de zéro virgule deux cinq pourcent (0,25%).

7. À compter du 21 juin 2025, les taux de salaire des employés sont augmentés de deux pourcent (2,0%)

APPENDICE « A » DISPOSITIONS ARCHIVEES CONCERNANT L'ELIMINATION DE L'INDEMNITE DE DEPART EN CAS DE DEPART VOLONTAIRE (DEMISSION OU RETRAITE)

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

À compter du 1er mai 2014, les alinéas 26.08 et 26.09 seront supprimés de la convention collective

26.01 Pour fixer le montant de l'indemnité de départ dû à un employé en vertu du présent paragraphe, on enlève de ses années de service continu toute période de service continu pour laquelle il aura déjà reçu, de la fonction publique, d'une société d'État fédérale, des Forces armées canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada, une indemnité de départ, des congés de retraite, des congés de réhabilitation ou une gratification en espèces en tenant lieu. En aucun cas, les indemnités de départ prévues à l'Article 26 ne sont cumulées.

26.02 Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 26.14 à 26.17 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi. Ce paiement doit aussi être inclus dans les calculs de réaménagements des effectifs (RÉ) en ce qui concerne l'indemnité de mise en disponibilité maximum qu'un(e) employé(e) excédentaire peut recevoir, dans le cadre de la politique sur le RÉ du Conseil.

26.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans cet article le taux de rémunération hebdomadaire auquel a droit l'employé conformément à la classification de son pote d'attache à la date de sa cessation d'emploi.

26.04 Mise en disponibilité

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.

26.05 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 au moment de la mise en disponibilité.

26.06 Sous réserve du paragraphe 26.01, dans le cas de la première (1ère) mise en disponibilité de l'employé, l'indemnité de départ est de deux (2) semaines de rémunération pour la première (1ère) année d'emploi continu, ou trois (3) semaines de rémunération s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, et d'une (1) semaine de rémunération pour chacune des années supplémentaires 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 par trois cent soixante-cinq (365).

26.07 Sous réserve du paragraphe 26.01, dans le cas d'une mise en disponibilité qui n'est pas la première (1ère) pour l'employé, le montant de l'indemnité de départ est une (1) semaine de rémunération par année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle

d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il a déjà reçu un indemnité de départ au terme de 26.06 ci-dessus.

26.08 Démission

Sous réserve des paragraphes 26.01 et 26.09, 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) ans avec un bénéfice maximum de treize (13) semaines de rémunération. Mais le paragraphe 26.08 ne s'applique pas à un employé qui démissionne pour accepter un emploi dans la fonction publique ou dans une société d'État fédérale qui accepte le transfert de ses jours de congé.

26.09 Retraite

Sous réserve du paragraphe 26.01, à la date de cessation d'emploi:

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

ou

b) l'employé à temps partiel, qui travaille plus de douze (12) heures 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 si l'employé était souscripteur selon la *Loi sur la pension de la fonction publique*,

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

26.10 Décès

Sous réserve du paragraphe 26.01, 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 trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

26.11 Renvoi pour incapacité ou incompétence

i. Sous réserve du paragraphe 26.01, 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 toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

ii. Sous réserve du paragraphe 26.01, un employé qui a accumulé plus de dix (10) ans de service continu et qui est renvoyé pour cause d'incompétence aura droit, à une (1) semaine de rémunération par année d'emploi continu jusqu'à vingt-huit (28) semaines.

26.12 Renvoi en cours de période de stage

Sous réserve du paragraphe 26.01, l'employé qui a été nommé membre permanent du personnel du Conseil, 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.

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

Nonobstant la clause 18.13, l'employé(e) qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 26.08 (avant le 1er mai 2014) ou des paragraphes 26.14 à 26.17 (à compter du 1er mai 2014).

26.14 Fin de l'indemnité de départ

a) Réserve de la clause 26.01, les employé(e)s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 1er mai 2014 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

b) Réserve de la clause 26.01, les employé(e)s nommés pour une durée déterminée ont droit à compter du 1er mai 2014 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

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

26.15 Options

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

a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé(e) au 1er mai 2014, ou

b) un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein du Conseil au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé(e) à la date de cessation d'emploi au sein du Conseil, ou

c) une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 26.16 (c).

26.16 Choix de l'option

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

b) L'employé(e) informe l'Employeur de l'option qu'il a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.

c) L'employé(e) qui choisit l'option décrite à l'alinéa 26.15 c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 26.15 a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 26.15 b).

d) L'employé(e) qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 26.16 b) sera réputé voir choisi l'option 26.15 b).

26.17 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé(e) est nommé dans un poste de l'unité de négociation IS à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation IS lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 26.08 et 26.09 sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

a) Réserve de la clause 26.01, à la date où un employé(e) nommé pour une période indéterminée devient assujetti à la présente convention après le 1er mai 2014, l'employé(e) 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(e) le jour précédant la nomination.

b) Réserve de la clause 26.01, à la date où un employé nommé pour une période déterminée devient assujetti à la présente convention après le 1er mai 2014, l'employé(e) a droit à une indemnité de départ payable 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(e) le jour précédant la nomination.

c) L'employé(e) qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 26.15. Cependant, l'employé(e) doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

**APPENDICE « B » PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UN LANGAGE INCLUSIF QUANT À LA NEUTRALITÉ DES GENRES

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'Alliance des outils et une approche développés au préalable afin d'intégrer un langage inclusif quant à la neutralité des genres au sein des conventions collectives.

Le comité mixte est composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Institut.

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

**APPENDICE « C » PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Nonobstant les dispositions du paragraphe 13.03 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'Institut professionnel de la fonction publique du Canada 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 l'Alliance 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.

**APPENDICE « D » PROTOCOLE D'ENTENTE ENTENTE RELATIVE AU CONGÉ POUR LES AFFAIRES SYNDICALES – RECOUVREMENT DES COÛTS

Services d'information (IS)

Ce protocole d'entente (PE) vise à rendre exécutoire une entente conclue entre le Conseil national de recherches Canada (l'Employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut) prévoyant la mise sur pied d'un mécanisme de recouvrement des coûts associés au congé pour affaires syndicales.

Les parties conviennent de ce PE en conséquence directe des préoccupations actuelles quant à la mise en œuvre du système de paye Phénix concernant l'administration des congés sans solde pour les affaires syndicales.

** Le PE fera partie de la convention collective CNRC-IS et expire à la date d'échéance de la convention collective.

Le congé accordé à un employé en vertu des paragraphes suivants de la convention collective :

- IS: 34.02, 34.10, 34.11, 34.13, 34.14 (a)

Sera payé pour des périodes pouvant totaliser jusqu'à trois (3) mois consécutifs par année financière.

- Il est convenu que le congé payé accordé en vertu des paragraphes précités pour affaires syndicales sera payé par l'Employeur conformément au présent PE, à compter de sa signature.
- L'Institut remboursera ensuite l'Employeur en lui versant un montant équivalent au salaire réel brut versé par jour-personne, en plus duquel doit également être payé à l'Employeur par l'Institut un montant égal à six pour cent (6%) du salaire brut réel versé pour chaque jour-personne, ce qui représente la contribution de l'Employeur aux avantages acquis par l'employé au travail pendant la période de congé payé, conformément à ce PE.
- Le ministère ou l'organisme d'embauche facturera l'Institut, de façon bimensuelle et dans les cent-vingt (120) jours de la fin de la période de congé pertinente, pour le montant dû en vertu du présent PE. Le salaire brut et le nombre de jours de congé pris pour chaque employé figureront sur l'état de compte.
- L'Institut s'engage à rembourser le montant de la facture au ministère ou à l'organisme dans les soixante (60) jours de la date de facturation.

**APPENDICE « E » – PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA CONSULTATION MIXTE

Le présent protocole d'entente vise à mettre en œuvre la convention conclue entre le Conseil national de recherches Canada (l'Employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut) en ce qui concerne la consultation mixte.

Le Conseil national de recherches Canada convient de consulter l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada dans le cadre de la consultation mixte en ce qui concerne les éléments suivants :

- Formation et gestion informelle des conflits
- Congé de maternité et congé parental
- Simplification de la paye

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