

Office national
de l'énergie



National Energy
Board

CONVENTION COLLECTIVE

entre

L'OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE

et

**L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

Pour la période allant du 1^{er} novembre 2014 au 31 octobre 2018

INDEX DES SECTIONS

Une table des matières pour chacune des sections suivantes se trouve à la page indiquée

SECTION	SUJET	PAGE
Section A	RECONNAISSANCE ET PORTÉE.....	ii
Section B	RÉMUNÉRATION, INDEMNITÉS ET AVANTAGES	ii
Section C	CONDITIONS DE TRAVAIL.....	ii
Section D	CONGÉS	iii
Section E	AUTRES CONDITIONS.....	iii
Section F	SÉCURITÉ D'EMPLOI	iv
Section G	EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL	iv
Section H	RELATIONS DU TRAVAIL	iv
Section I	DURÉE DE LA CONVENTION	iv
Section J	ANNEXES	
Annexe A	INDEMNITÉ POUR CALGARY	iv
Annexe B	LETTRE D'ENTENTE – INDEMNITÉ DE MARCHÉ.....	iv
Annexe C	LETTRE D'ENTENTE – RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT	iv
Annexe D	LETTRE D'ENTENTE – RÉINSTALLATION	iv
Annexe E	DISPOSITIONS ARCHIVÉES POUR L'ÉLIMINATION DE L'INDEMNITÉ DE RENVOI CONCERNANT LES SÉPARATIONS VOLONTAIRES.....	iv
Annexe F	PROTOCOLE D'ENTENTE – PROGRAMME DE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS	iv

TABLE DES MATIÈRES

SECTION A RECONNAISSANCE ET PORTÉE

Article	Sujet	Page
A-1	Objet de la convention.....	1
A-2	Reconnaissance et portée.....	1
A-3	Droits de la direction.....	1
A-4	Cotisations syndicales.....	1
A-5	Interprétation de la convention.....	2

SECTION B RÉMUNÉRATION, INDEMNITÉS ET AVANTAGES

Article	Sujet	Page
B-1	Salaires.....	5
B-2	Administration de la paye.....	7
B-3	Rémunération provisoire.....	8
B-4	Promotion, rétrogradation ou changement de classification.....	9
B-5	Indemnité de départ.....	9
B-6	Directives du Conseil national mixte.....	11
B-7	Droits d'inscription.....	11
B-8	Régime de soins de santé et d'assurance collective.....	11
B-9	Indemnité de maternité et indemnité parentale.....	11

SECTION C CONDITIONS DE TRAVAIL

Article	Sujet	Page
C-1	Durée du travail.....	15
C-2	Heures accumulées.....	15
C-3	Heures supplémentaires.....	16
C-4	Disponibilité.....	18
C-5	Périodes et indemnités de repas en heures supplémentaires.....	18
C-6	Temps de déplacement.....	18
C-7	Paiement des heures supplémentaires ou congés compensatoires.....	19
C-8	Jours fériés désignés.....	20

TABLE DES MATIÈRES

SECTION D CONGÉS

Article	Sujet	Page
D-1	Congés – Généralités	23
D-2	Congés annuels	23
D-3	Congés de maladie	26
D-4	Congé payé pour accident de travail.....	26
D-5	Crédit de congé unique.....	27
D-6	Congé payé pour obligations familiales.....	27
D-7	Congé de deuil payé.....	28
D-8	Congé payé pour comparution.....	29
D-9	Congé payé de sélection de personnel	29
D-10	Congé d'examen payé	29
D-11	Congé d'études non payé.....	30
D-12	Congé de maternité non payé	30
D-13	Congé parental non payé	31
D-14	Congé non payé pour les soins de longue durée d'un membre de la famille.....	32
D-15	Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint	32
D-16	Congé non payé pour les obligations personnelles	33
D-17	Autres congés payés ou non payés	33
D-18	Congé pour raison médicale pendant la grossesse	33
D-19	Congé de bénévolat	34
D-20	Congé non payé pour des soins de compassion	34

SECTION E AUTRES CONDITIONS

Article	Sujet	Page
E-1	Interdiction d'exercer de la discrimination et du harcèlement	36
E-2	Pratiques religieuses.....	36
E-3	Santé et sécurité au travail	36
E-4	Réaffectation des employées enceintes ou qui allaitent	36
E-5	Exposé des fonctions.....	37
E-6	Examen du rendement	37
E-7	Mesures disciplinaires	38
E-8	Dossiers personnels.....	38
E-9	Formation et perfectionnement professionnels	39
E-10	Publications et qualité d'auteur	39
E-11	Références d'emploi	40
E-12	Télétravail.....	40

TABLE DES MATIÈRES

SECTION F SÉCURITÉ D'EMPLOI

Article	Sujet	Page
F-1	Changements technologiques	42
F-2	Réaménagement des effectifs	43

SECTION G EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

Article	Sujet	Page
G-1	Employés à temps partiel.....	51

SECTION H RELATIONS DU TRAVAIL

Article	Sujet	Page
H-1	Représentants de l'Institut.....	54
H-2	Information au sujet de l'adhésion	54
H-3	Utilisation des installations de l'employeur.....	54
H-4	Consultation mixte.....	55
H-5	Règlement des différends – Procédure de règlement des griefs	55
H-6	Congé pour les questions concernant les relations du travail	59

SECTION I DURÉE DE LA CONVENTION

Article	Sujet	Page
I-1	Durée de la convention.....	61

SECTION J ANNEXES

Annexes	Sujet	Page
A	Indemnité pour Calgary	63
B	Lettre d'entente – Indemnité de marché.....	64
C	Lettre d'entente – Régime de rémunération fondé sur le rendement	67
D	Lettre d'entente – Réinstallation	70
E	Dispositions archives pour l'élimination de l'indemnité de renvoi concernant les séparations volontaires	71
F	Protocole d'entente – Programme de soutien au mieux-être des employés	73

SECTION A

RECONNAISSANCE ET PORTÉE

ARTICLE A-1 OBJET DE LA CONVENTION

A1.01 La présente convention a pour objet de promouvoir des rapports mutuellement avantageux entre l'employeur, les employés et l'Institut et d'établir certaines conditions d'emploi applicables aux parties visées par la présente convention collective.

ARTICLE A-2 RECONNAISSANCE ET PORTÉE

A2.01 Conformément au certificat délivré le 5 février 2004, l'employeur reconnaît que l'Institut est l'agent négociateur exclusif de tous les employés de l'Office national de l'énergie, à l'exception de ceux qui sont expressément exclus de la convention collective par la loi ou une détermination de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral ou son successeur.

A2.02 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Institut, aux employés et à l'employeur.

ARTICLE A-3 DROITS DE LA DIRECTION

A3.01 L'Institut reconnaît que l'employeur retient les fonctions, les droits, les pouvoirs et l'autorité que ce dernier n'a pas, d'une façon précise, diminuée, déléguée ou modifiée par la présente convention.

ARTICLE A-4 COTISATIONS SYNDICALES

A4.01 « *Cotisations syndicales* » désigne les cotisations établies en application des statuts et du règlement de l'Institut à titre de cotisations payables par les employés en raison de leur appartenance à l'unité de négociation et ne doivent comprendre ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale.

A4.02 À titre de condition d'emploi, l'employeur déduit de la rémunération de chacun des employés membres de l'unité de négociation un montant égal au montant des cotisations syndicales de l'Institut. Lorsque, au cours d'un mois, les gains de l'employé ne sont pas suffisants pour permettre les retenues en vertu du présent article, l'employeur n'effectuera pas ces retenues.

A4.03 L'Institut doit informer l'employeur par écrit du montant qu'il est autorisé à retenir en vertu du paragraphe A4.02.

A4.04 Les montants retenus conformément au paragraphe A4.02 doivent être versés mensuellement à l'Institut dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et doivent être accompagnés des détails identifiant chaque employé et les retenues faites en son nom.

A4.05 Aux fins de l'application du paragraphe A4.02, les déductions sur la paye commenceront à compter du premier mois complet d'emploi.

A4.06 L'employeur convient d'effectuer des retenues destinées à d'autres fins sur présentation de

documents appropriés.

A4.07 Tout employé qui assure l'employeur sous la forme d'une déclaration sous serment :

- a) qu'il est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association syndicale; et
- b) qu'il versera une contribution égale aux cotisations à un organisme de bienfaisance telle que définie aux termes de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, autre que celui nommé dans l'affidavit;

ne doit pas être soumis au présent article, pourvu que la déclaration sous serment de l'employé soit contresignée par un représentant reconnu de l'organisme religieux en cause.

A4.08 Aucune association d'employés autre que l'Institut ne doit être autorisée à faire déduire par l'employeur des cotisations syndicales et/ou d'autres retenues sur la rémunération des employés de l'unité de négociation.

A4.09 L'Institut convient de tenir l'employeur indemne et de le mettre à couvert contre toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf dans le cas de toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur commise par l'employeur, qui doit alors se limiter au montant de l'erreur.

A4.10 Lorsqu'il est reconnu d'un commun accord qu'une erreur a été commise, l'employeur doit s'efforcer de la corriger dans les deux (2) périodes de paye qui suivent la reconnaissance de l'erreur.

ARTICLE A-5 INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION

Définitions

A5.01 Aux fins de l'application de la présente convention le terme :

- a) « *unité de négociation* » désigne l'unité d'employés pour laquelle l'Institut est reconnu à titre d'agent négociateur décrit au paragraphe A2.01 de l'article A-2.
- b) « *emploi continu* » s'entend dans le sens attribué à cette expression dans la Directive sur les conditions d'emploi de l'employeur en vigueur à la date de la signature de la présente convention comme si tout employé de l'Office national de l'énergie était nommé à l'administration publique centrale.
- c) « *employé* » désigne toute personne définie comme fonctionnaire en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et qui fait partie de l'unité de négociation.
- d) « *employeur* » désigne Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par l'Office national de l'énergie.
- e) « *Institut* » désigne l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.
- f) « *mise en disponibilité* » désigne la cessation d'emploi de l'employé faute de travail, par suite de la suppression d'une fonction ou en raison de la cession du travail ou de la fonction à l'extérieur de la fonction publique.

- g) « *poste d'attache* » désigne le poste auquel tout employé a été nommé ou muté en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* pour une période indéterminée, déterminée ou intérimaire (de plus de quatre [4] mois), mais ne comprend pas toute autre affectation de nature temporaire.

Interprétation

A5.02 Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employées, si elles sont définies dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

SECTION B

RÉMUNÉRATION, INDEMNITÉS ET AVANTAGES

ARTICLE B-1 SALAIRES

Définitions

B1.01 Aux fins de l'application de la présente convention :

- a) « *taux de rémunération annuel* » désigne le taux de rémunération applicable à l'employé conformément au paragraphe B1.02.
- b) « *taux de rémunération hebdomadaire* » désigne le taux de rémunération annuel de l'employé divisé par 52,176.
- c) « *taux de rémunération journalier* » désigne le taux de rémunération annuel d'un employé divisé par 260,88.
- d) « *taux de rémunération horaire* » désigne le taux de rémunération annuel d'un employé divisé 1956,6.
- e) « *tarif normal* » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé.
- f) « *tarif et demi* » désigne une fois et demie (1,5) le taux de rémunération horaire de l'employé.
- g) « *tarif double* » désigne deux (2) fois le taux horaire de rémunération de l'employé.

Échelles des salaires/échelle de rémunération

B1.02 Les échelles des salaires suivantes entreront en vigueur aux dates indiquées.

En vigueur le 1^{er} novembre 2014

Échelon	Minimum	Maximum
NEB-01	28 827 \$	35 078 \$
NEB-02	32 491 \$	39 531 \$
NEB-03	36 633 \$	44 572 \$
NEB-04	41 307 \$	50 250 \$
NEB-05	46 467 \$	56 668 \$
NEB-06	52 398 \$	63 897 \$
NEB-07	59 212 \$	72 039 \$
NEB-08	66 762 \$	81 226 \$
NEB-09	78 289 \$	95 246 \$
NEB-10	88 267 \$	107 392 \$
NEB-11	96 651 \$	117 592 \$
NEB-12	105 833 \$	128 764 \$

En vigueur le 1^{er} novembre 2015

Échelon	Minimum	Maximum
NEB-01	29 187 \$	35 516 \$
NEB-02	32 897 \$	40 025 \$
NEB-03	37 091 \$	45 129 \$
NEB-04	41 823 \$	50 878 \$
NEB-05	47 048 \$	57 376 \$
NEB-06	53 053 \$	64 696 \$
NEB-07	59 952 \$	72 939 \$
NEB-08	67 597 \$	82 241 \$
NEB-09	79 268 \$	96 437 \$
NEB-10	89 370 \$	108 734 \$
NEB-11	97 859 \$	119 062 \$
NEB-12	107 156 \$	130 374 \$

En vigueur le 1^{er} novembre 2016

Échelon	Minimum	Maximum
NEB-01	29 847 \$	36 320 \$
NEB-02	33 641 \$	40 931 \$
NEB-03	37 930 \$	46 150 \$
NEB-04	42 769 \$	52 029 \$
NEB-05	48 112 \$	58 674 \$
NEB-06	54 253 \$	66 160 \$
NEB-07	61 308 \$	74 589 \$
NEB-08	69 126 \$	84 102 \$
NEB-09	81 061 \$	98 619 \$
NEB-10	91 392 \$	111 194 \$
NEB-11	100 073 \$	121 756 \$
NEB-12	109 580 \$	133 324 \$

En vigueur le 1^{er} novembre 2017

Échelon	Minimum	Maximum
NEB-01	30 220 \$	36 774 \$
NEB-02	34 062 \$	41 443 \$
NEB-03	38 404 \$	46 727 \$
NEB-04	43 304 \$	52 679 \$
NEB-05	48 713 \$	59 407 \$
NEB-06	54 931 \$	66 987 \$
NEB-07	62 074 \$	75 521 \$
NEB-08	69 990 \$	85 153 \$
NEB-09	82 074 \$	99 852 \$
NEB-10	92 534 \$	112 584 \$
NEB-11	101 324 \$	123 278 \$
NEB-12	110 950 \$	134 991 \$

Notes sur la rémunération :

- B1.03 a)** À compter du 1^{er} novembre 2014, le salaire des employés augmentera de 1,25 %, arrondi au dollar le plus près.
- b)** À compter du 1^{er} novembre 2015, le salaire des employés augmentera de 1,25 %, arrondi au dollar le plus près.
- c)** À compter du 1^{er} novembre 2016, le salaire des employés augmentera de 1 % et ensuite de 1,25 %, arrondi au dollar le plus près.
- d)** À compter du 1^{er} novembre 2017, le salaire des employés augmentera de 1,25 %, arrondi au dollar le plus près.

ARTICLE B-2 ADMINISTRATION DE LA PAYE

B2.01 Chaque employé a droit, pour les services qu'il rend, à un salaire selon les échelles des salaires spécifiées à l'article B-1 pour le niveau du poste d'attache de l'employé.

B2.02 Lorsque les taux établis à l'article B-1 ont une date d'entrée en vigueur précédant la date de signature de la convention collective, ce qui suit s'appliquera :

- a)** « *période de rémunération rétroactive* », aux fins de l'application des alinéas b) et d), désigne la période commençant à la date d'entrée en vigueur d'un relèvement des taux de rémunération avec effet rétroactif et se terminant le jour de la signature de la convention ou lorsqu'une décision arbitrale est rendue.
- b)** La révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération doit s'appliquer aux employés, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession d'anciens employés, qui faisaient partie de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité.
- c)** Seuls les taux de rémunération, la rémunération pour les heures supplémentaires, l'encaissement des congés annuels ainsi que les indemnités de départ, de maternité et

parentales qui ont été versés à l'employé au cours de la période de rétroactivité sont recalculés et la différence entre le montant versé aux anciens taux de rémunération et le montant payable aux nouveaux taux seront versés à l'employé.

- d) Pour les anciens employés, ou dans le cas d'un décès, pour les représentants de la succession d'anciens employés, l'employeur doit envoyer ces paiements rétroactifs à la dernière adresse connue. Si le paiement est retourné, l'employeur retiendra ce paiement pendant une période d'un an après quoi l'obligation de l'employeur d'effectuer le paiement cessera.

B2.03 Le 1^{er} juillet de chaque année, les employés autres que les employés dont le rendement est jugé marginal ou insatisfaisant doivent bénéficier d'une augmentation d'échelon de rémunération de 4 % de leur salaire jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximal de traitement établi pour leur poste d'attache. L'augmentation de l'échelon de rémunération des employés qui ont été nommés à leur poste d'attache au cours des douze (12) mois précédents correspondra au prorata du nombre de jours compris entre la date de nomination et le 1^{er} juillet.

B2.04 a) Tout employé dont le rendement est jugé marginal doit bénéficier d'une augmentation d'échelon de rémunération de 2 % le 1^{er} juillet ou de tout autre montant calculé conformément au paragraphe B2.03. Le rendement de l'employé fera l'objet d'une nouvelle évaluation au cours des six (6) mois suivants et, s'il reçoit une cote satisfaisante ou supérieure, l'employé se voit accorder une augmentation additionnelle de 2 %, ou de tout autre montant calculé conformément au paragraphe B2.03, à compter du 1^{er} janvier.

- b) Tout employé dont le rendement est jugé insatisfaisant ne doit recevoir aucune augmentation d'échelon de rémunération le 1^{er} juillet. Le rendement de l'employé fera l'objet d'une nouvelle évaluation au cours des six (6) mois suivants et, s'il reçoit une cote satisfaisante ou supérieure, l'employé se voit accorder une augmentation de 4 %, ou de tout autre montant calculé conformément au paragraphe B2.03, à compter du 1^{er} janvier.

B2.05 Lorsqu'au moins deux (2) des mesures suivantes ont lieu à la même date, notamment une nomination, une augmentation d'échelon de rémunération et un rajustement aux échelles des salaires, le taux de rémunération de l'employé doit être calculé selon la séquence suivante :

- a) L'employé doit toucher l'augmentation d'échelon de rémunération.
- b) Le taux de rémunération doit être révisé conformément au rajustement à l'échelle des salaires.
- c) Le taux de rémunération au moment de la nomination doit être établi conformément à la présente convention.

ARTICLE B-3 RÉMUNÉRATION PROVISOIRE

B3.01 Lorsqu'un employé est tenu par l'employeur à remplir à titre intérimaire les fonctions d'un poste de classification de niveau supérieur couvert par la convention collective pendant la période ouvrant droit à la rémunération provisoire précisée au paragraphe B3.02, il touche, pendant la période d'intérim, une indemnité provisoire à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions, comme s'il avait été nommé à ce niveau de classification supérieur.

B3.02 La période ouvrant droit à la rémunération provisoire doit être d'au moins trois (3) jours

ouvrables consécutifs.

B3.03 Lorsqu'un jour férié désigné payé survient durant la période ouvrant droit à la rémunération provisoire, ce jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de l'établissement de ladite période.

ARTICLE B-4

PROMOTION, RÉTROGRADATION OU CHANGEMENT DE CLASSIFICATION

Taux de rémunération en cas de promotion

B4.01 Tout employé promu à un poste mieux rémunéré, ou dont le poste a été reclassifié à la hausse, est rémunéré au niveau le plus bas de la nouvelle échelle des salaires qui lui assure une augmentation salariale d'au moins 5 % du maximum de la nouvelle échelle des salaires.

Taux de rémunération en cas de rétrogradation

B4.02 En cas de rétrogradation, l'employé est rémunéré à un taux compris dans la nouvelle échelle des salaires qui s'applique au nouveau poste ou à la nouvelle classification de l'employé, qui est le plus près ou égal à l'ancien taux de rémunération de l'employé.

Taux de rémunération au moment de la classification à un niveau ayant un taux maximal moins élevé

- B4.03** a) Lorsque le poste d'un employé est classé à un niveau ayant un taux de rémunération maximal inférieur, l'employé est réputé avoir conservé à toutes fins son ancienne classification. En ce qui concerne la rémunération de l'employé titulaire, il s'agit d'une « situation de protection de revenu » et, sous réserve de l'alinéa c) ci-dessous, celui-ci bénéficie de cet avantage tant qu'il occupe le poste.
- b) L'employeur déploiera tous les efforts raisonnables pour nommer l'employé à un autre poste du même niveau que son ancienne classification. Cette nomination doit être considérée comme un transfert pour calculer les incréments et déterminer les taux de rémunération.
- c) Si un employé refuse une offre de mutation à un poste en application de l'alinéa b) ci-dessus, cet employé sera immédiatement payé au taux de rémunération compris dans l'échelle des salaires applicable à la nouvelle classification du poste qui est la plus près, ou égale, à l'ancien taux de rémunération de l'employé.

ARTICLE B-5

INDEMNITÉ DE DÉPART

B5.01 Dans les circonstances énoncées au présent article et sous réserve du paragraphe B5.05, tout employé doit toucher une indemnité de départ qui se calcule en fonction du taux de rémunération hebdomadaire du poste d'attache de l'employé.

Mise en disponibilité

B5.02 a) En cas de première (1^{re}) mise en disponibilité, pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de

rémunération pour les employés qui comptent au moins dix (10) années et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération pour les employés qui comptent au moins vingt (20) années d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une (1) année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu puis divisé par trois cent soixante-cinq (365).

- b) Dans le cas d'une deuxième (2^e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, 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, puis divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ en vertu de l'alinéa a) ci-dessus.

Décès

- B5.03** En cas de décès de l'employé, il est versé à sa succession une indemnité de départ d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, d'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, sans tenir compte des autres indemnités payables.

Renvoi pour incapacité

- B5.04** Tout employé qui justifie plus d'une (1) année d'emploi continu, et qui est licencié pour cause d'incapacité, a droit de recevoir une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

Restrictions

- B5.05** Les indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sont réduites dans la mesure de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ par la fonction publique, une société de la Couronne fédérale, les Forces canadiennes ou la Gendarmerie royale du Canada. En aucun cas, les indemnités de départ prévues au présent article ne doivent être cumulées.

Par souci de précision, les paiements effectués en vertu de l'annexe E, ou en vertu de dispositions semblables d'autres conventions collectives, sont considérés comme des indemnités de départ aux fins de l'administration de la présente disposition.

- B5.06** Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les clauses qui précèdent est le taux de rémunération hebdomadaire auquel a droit l'employé, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination, immédiatement avant la cessation de son emploi.
- B5.07** (i) L'employé qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé aux annexes I, IV et V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* touche une indemnité de départ résultant de l'application de l'annexe E.

- (ii) Si l'employé est nommé à un poste visé par la convention collective alors qu'il occupait un poste qui ne l'était pas, et si, à la date de sa nomination, il avait accumulé des droits semblables à ceux prévus à l'annexe E avec un employeur précédent de la fonction publique, il n'a pas le droit de reporter de telles indemnités accumulées ni de recevoir aucun paiement d'aucune sorte en vertu du présent article.

**ARTICLE B-6
DIRECTIVES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE**

- B6.01** Les directives suivantes, mises à jour par les recommandations du Conseil national mixte et approuvées par le Conseil national de recherches Canada font partie de la présente convention :
- a) Directive sur les voyages;
 - b) Directive sur la réinstallation; et
 - c) Directive sur la prime au bilinguisme.

**ARTICLE B-7
DROITS D'INSCRIPTION**

- B7.01** L'employeur rembourse les cotisations de membre ou les droits d'inscription payés par l'employé à un organisme ou à un corps de réglementation professionnelle lorsque leur versement est indispensable à l'exercice des fonctions de l'emploi qu'il occupe.

**ARTICLE B-8
RÉGIME DE SOINS DE SANTÉ ET D'ASSURANCE COLLECTIVE**

- B8.01** L'employeur continuera la couverture des employés en vertu du Régime de soins de santé de la fonction publique, du Régime de soins dentaires de la fonction publique fédérale et du Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique, tel qu'ils sont modifiés à l'occasion.

**ARTICLE B-9
INDEMNITÉ DE MATERNITÉ ET INDEMNITÉ PARENTALE**

- B9.01** Tout(e) employé(e) qui bénéficie d'un congé de maternité ou d'un congé parental non payé aux termes de l'article D-12 ou D-13 respectivement, doit recevoir une indemnité de maternité ou une indemnité parentale décrite au paragraphe B9.05, conformément aux modalités du *Régime de prestations supplémentaires de chômage* à condition qu'il ou elle :
- a) Justifie de six (6) mois d'emploi continu avant le début de ce congé;
 - b) A fourni à l'employeur une preuve qu'il ou elle a demandé des prestations d'assurance-emploi et qu'il ou elle est admissible à recevoir des prestations de maternité, en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur; et
 - c) A signé une entente avec l'employeur ainsi qu'il est établi au paragraphe B9.02.
- B9.02** En vertu du paragraphe B9.01, le demandeur doit signer une entente avec l'employeur, prévoyant :

- a) Qu'à moins qu'une autre forme de congé ne soit accordée par l'employeur, il ou elle retournera travailler au sein de l'Office national de l'énergie ou tout autre employeur de la fonction publique fédérale figurant aux annexes I, IV et V de la *Loi sur l'administration des finances publiques* à la date d'expiration de ce congé; et
- b) Qu'il ou elle retournera travailler au sein de l'Office national de l'énergie ou tout autre employeur de la fonction publique fédérale figurant aux annexes I, IV et V de la *Loi sur l'administration des finances publiques* pour une période égale à la période pour laquelle l'indemnité de maternité ou l'indemnité parentale sera versée.

B9.03 Dans le cadre du calcul du temps de travail lié aux obligations prévues au paragraphe B9.02 :

- a) Les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail; et
- b) Les périodes de congé non payé ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais celles-ci suspendent la période d'obligation pour une période égale à la durée du congé non payé.

B9.04 Tout(e) employé(e) qui manque aux obligations définies au paragraphe B9.02 pour des raisons autres que :

- a) Décès
- b) Mise en disponibilité
- c) Fin prématurée d'une période d'emploi déterminée en raison d'un manque de travail ou la suppression d'un poste d'une période déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à l'alinéa B9.02b); ou
- d) Parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique*;

deviendra redevable envers l'employeur du remboursement de l'indemnité de maternité ou de l'indemnité parentale proportionnellement au nombre de jours non travaillés par rapport au nombre de jours pour lesquels ces indemnités ont été versées.

B9.05 L'indemnité de maternité et l'indemnité parentale versées conformément au *Régime de prestations supplémentaires de chômage* seront composées de ce qui suit :

- a) Dans le cas de l'employé(e) assujéti(e) à un délai avant de toucher des prestations de maternité ou parentales de l'assurance-emploi (AE), il ou elle a droit à 93 % de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période; et/ou
- b) Pour chaque semaine pendant laquelle un(e) employé(e) touche des prestations de maternité ou des prestations parentales aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations d'AE qu'il ou elle a droit et 93 % de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi.

B9.06 L'indemnité de maternité ou l'indemnité parentale à laquelle les employé(e)s ont droit se limite à celle prévue au paragraphe B9.05. Les employé(e)s ne seront pas remboursé(e)s pour tout

montant de prestations d'AE qu'ils pourraient être tenu(e)s de rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

B9.07 À la demande de l'employé(e), les versements seront calculés de façon estimative et avancés à l'employé(e). Des corrections seront faites lorsque l'employé(e) fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations de maternité ou parentales de l'AE.

B9.08 Dans le cadre du calcul de l'indemnité de maternité ou de l'indemnité parentale, le taux hebdomadaire sera :

- a) Dans le cas d'un(e) employé(e) à temps plein, le taux de rémunération du poste d'attache de l'employé(e) le jour précédant immédiatement le début dudit congé.
- b) Dans le cas d'un(e) employé(e) à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein du poste d'attache de l'employé(e) multiplié par la fraction obtenue en divisant les heures assignées de travail à temps normal de l'employé(e) au cours des 26 dernières semaines d'emploi continu par le nombre d'heures de travail d'un(e) employé(e) à temps plein.

B9.09 Si l'employé(e) devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement économique pendant qu'il ou elle reçoit l'indemnité de maternité ou l'indemnité parentale, les versements en vertu du paragraphe B9.05 sont adaptés en conséquence.

B9.10 Ni les versements d'indemnité de maternité ni les versements d'indemnité parentale n'auront d'incidence sur l'indemnité de départ de l'employé(e).

Indemnités de maternité et indemnités parentales spéciales pour les employé(e)s invalides

B9.11 Un(e) employé(e) qui :

- a) Ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa B9.01b) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou 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 en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* empêche l'employé(e) de recevoir des prestations de maternité ou parentales d'AE; *et*
- b) Satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés au paragraphe B9.01.

Reçoit pour chaque semaine où il ou elle aurait autrement reçu une indemnité de maternité ou une indemnité parentale, la différence entre 93 % du taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut de sa prestation pour invalidité hebdomadaire en vertu du régime d'AI, du régime d'AILD ou en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

B9.12 L'employé(e) reçoit une indemnité en vertu du paragraphe B9.11 et, le cas échéant, du paragraphe B9.05 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé(e) aurait eu droit à des prestations de maternité ou parentales en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

SECTION C

CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE C-1 DURÉE DU TRAVAIL

- C1.01** La semaine normale de travail s'étend du lundi au vendredi inclusivement et est constituée de 37,5 heures. Le jour normal de travail doit comprendre 7,5 heures, à l'exception d'une pause-repas, et se situe entre 7 h et 18 h. Les heures de travail, y compris les dispositions relatives aux heures accumulées, doivent être organisées afin de satisfaire aux besoins opérationnels tels que déterminés par l'employeur, en tenant compte des préférences des employés chaque fois qu'il est possible de le faire.
- C1.02** a) Lorsque les nécessités du service le permettent, tout employé bénéficie de deux (2) jours consécutifs de repos au cours de chaque période de sept (7) jours.
- b) Un « *jour de repos* » est un jour, autre qu'un jour férié désigné payé ou un jour de congé payé ou non payé, pendant lequel l'employé ne travaille pas normalement.
- C1.03** Les employés doivent remplir des rapports de temps hebdomadaires tels que requis par l'employeur.
- C1.04** Si les heures de travail normales doivent être modifiées de sorte qu'elles diffèrent de celles précisées au paragraphe C1.01, l'employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit consulter au préalable l'Institut à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins de l'Office national de l'énergie ou pour assurer son bon fonctionnement.
- C1.05** L'employeur fera tout en son pouvoir pour ne pas prévoir le début d'une journée de travail de l'employé moins de huit (8) heures avant la fin de la journée de travail prévue précédente. En présence d'exigences opérationnelles qui ne permettent pas huit (8) heures de repos avant d'être tenu de se présenter pour une journée de travail prévue, l'employé sera rémunéré à tarif et demi (1,5) pour toute période inférieure aux huit (8) heures de repos prescrites aux termes du paragraphe C1.05.
- C1.06** Afin d'éviter le cumul des heures supplémentaires, l'employé ne doit pas être rémunéré plus d'une fois pour les mêmes heures supplémentaires effectuées.

ARTICLE C-2 HEURES ACCUMULÉES

- C2.01** Avec l'approbation de l'employeur, un employé peut effectuer des heures de travail en plus de sa période de travail normale prévue à l'article C-1, soit pendant un jour de travail normal ou pendant un jour de repos ou jour férié désigné payé et accumuler ces heures, à raison d'une pour une, à titre de crédits d'heures accumulées à être utilisés en congé payé conformément aux paragraphes C2.05 et C2.07.
- C2.02** Les crédits d'heures accumulées sont calculés par incréments de quinze (15) minutes. Le total cumulatif des crédits d'heures accumulées ne peut excéder 37,5 heures sans le consentement de l'employeur. Les crédits d'heures accumulées ne sont pas payés.
- C2.03** Lorsque 7,5 heures ou moins sont réellement travaillées durant un jour de travail normal, des

crédits d'heures accumulées ne seront pas accumulés.

- C2.04** L'employeur n'obligera d'aucune manière un employé à utiliser les dispositions du paragraphe C2.01 lorsque le travail requis constitue des heures supplémentaires telles que définies à l'article C-3 (heures supplémentaires).
- C2.05** Sur demande de l'employé, les crédits d'heures accumulées peuvent être pris en congé payé, sous réserve des besoins opérationnels. Le congé peut être pris à titre occasionnel ou selon un horaire programmé.
- C2.06** Tout employé sera tenu d'accumuler suffisamment de crédits d'heures accumulés pour représenter une période de congé avant de prendre ce congé. Toutefois, lorsque des circonstances imprévues hors du contrôle de l'employé l'empêchent d'accumuler suffisamment de crédits d'heures accumulées pour représenter une période de congé préautorisée, des crédits d'heures accumulées peuvent être avancés à l'employé.
- C2.07** Tout employé ayant droit à une autre forme de congé payé peut remplacer les crédits d'heures accumulées par ce congé.

ARTICLE C-3 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Généralités

- C3.01** Heures supplémentaires désigne tout travail demandé par l'employeur en excédent de l'horaire de travail de l'employé autre que des heures devant être accumulées à titre de crédits d'heures accumulées. Les heures supplémentaires doivent normalement être autorisées à l'avance.
- C3.02** Tous les calculs relatifs au travail supplémentaire se fondent sur chaque période complète de quinze (15) minutes.
- C3.03** Sauf en cas d'urgence, de disponibilité ou de commun accord, l'employeur s'engage à donner autant de préavis que possible de toute nécessité d'exécuter des heures supplémentaires.

Tarifs d'heures supplémentaires

- C3.04** Les employés tenus de travailler des heures supplémentaires pendant un jour normal de travail seront rémunérés à raison d'une fois et demie (1,5) pour les 7,5 premières heures et à temps double par la suite.
- C3.05** Les employés tenus de travailler pendant un jour de congé seront rémunérés pour chaque heure supplémentaire travaillée.
- a)** Pendant un premier jour de repos, à raison d'une fois et demie (1,5) pour les 7,5 premières heures et à temps double par la suite.
 - b)** Pendant un deuxième (2^e) jour de repos ou un jour de repos subséquent, à temps double.
- Quand, à la demande d'un employé, les heures supplémentaires sont effectuées pendant un deuxième (2^e) jour de repos ou un jour de repos subséquent plutôt que lors du premier (1^{er}) jour de repos, l'employé sera rémunéré comme s'il s'agissait du premier (1^{er}) jour de repos.

C3.06 Les employés tenus de travailler pendant un jour férié désigné payé seront rémunérés pour chaque heure supplémentaire travaillée :

- a) À raison d'une fois et demie (1,5) pour les 7,5 premières heures et à temps double par la suite; ou
- b) À temps double lorsque le jour férié désigné est contigu au second jour de repos pendant lequel l'employé a également travaillé et a été rémunéré conformément au paragraphe C3.05;

en plus de la rémunération que l'employé aurait reçue si l'employé n'avait pas travaillé pendant un jour férié désigné payé.

C3.07 Pour l'application des alinéas C3.05 b) et C3.06 b), quand les heures supplémentaires commencent pendant un deuxième (2^e) jour de repos ou pendant un jour de repos subséquent ou pendant un jour férié désigné payé, le cas échéant, et se prolongent jusqu'au jour suivant, toutes les heures supplémentaires de travail consécutives seront rémunérées à temps double.

Heures supplémentaires contiguës aux heures de travail prévues à l'horaire

C3.08 Tout employé tenu d'effectuer des heures supplémentaires contiguës ayant, soit avant ou après des heures de travail prévues à l'horaire est en droit d'être rémunéré au taux d'heures supplémentaires applicable établi au présent article, pour chaque heure supplémentaire accomplie.

C3.09 Les employés tenus d'effectuer des heures supplémentaires contiguës à leurs heures de travail prévues à l'horaire et qui, à leur propre demande, sont autorisés à s'absenter du travail pendant une période temporaire ou à accomplir le travail à la maison, sont rémunérés conformément au paragraphe C3.08.

Heures supplémentaires non contiguës aux heures de travail prévues à l'horaire

C3.10 Tout employé tenu d'effectuer des heures supplémentaires non contiguës aux heures de travail prévues à l'horaire aura droit à la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a) Un minimum de trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable; ou
- b) Une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour chaque heure effectuée.

C3.11 Lorsqu'un employé est tenu de travailler à un moment non contigu aux heures de travail prévues à l'horaire et d'effectuer ce travail sans retourner sur le lieu de travail, le minimum de trois (3) heures prévu au paragraphe C3.10 est remplacé par un minimum d'une (1) heure qui ne s'applique qu'à l'égard de chaque période d'une (1) heure.

C3.12 Les employés tenus de retourner sur le lieu de travail pour effectuer le travail à un moment non contigu aux heures de travail prévu a droit au remboursement de l'indemnité kilométrique au taux normalement payé quand un employé est autorisé à utiliser un véhicule personnel ou au remboursement des dépenses engagées pour le transport commercial, le cas échéant.

C3.13 Le temps pour se rendre au travail ou pour revenir à la résidence de l'employé n'est pas considéré comme du temps de travail, sauf s'il est tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule fourni par

l'employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que le lieu de travail normal de l'employé.

ARTICLE C-4 DISPONIBILITÉ

- C4.01** Tout employé désigné pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de cette période à un numéro téléphonique connu et pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible s'il est appelé à le faire.
- C4.02** L'employeur fournira normalement un dispositif de communication électronique ou un téléphone cellulaire à tout employé désigné pour remplir des fonctions de disponibilité. Quand un employé à qui l'employeur a fourni un dispositif de communication électronique ou un téléphone cellulaire n'est pas tenu d'être disponible pour répondre aux personnes-ressources, l'employé n'est pas considéré être en disponibilité.
- C4.03** Lorsque l'employeur exige de l'employé qu'il soit disponible pendant une période précise en dehors des heures de travail normales, l'employé est rémunéré au taux d'une demi-heure (0,5) de rémunération pour toute période de quatre (4) heures ou portion de période de disponibilité. Aucun paiement ne sera effectué lorsque l'employé n'est pas en mesure d'effectuer le travail au moment requis.
- C4.04** Tout employé en disponibilité qui est appelé par l'employeur pour effectuer un travail sera rémunéré conformément au paragraphe C3.10 ou C3.11 de l'article C-3 (heures supplémentaires), selon le cas.

ARTICLE C-5 PÉRIODES ET INDEMNITÉS DE REPAS EN HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- C5.01** Tout employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à l'horaire reçoit un remboursement de douze dollars (12,00 \$) pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement. Une période payée raisonnable, déterminée par l'employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre un repas, soit sur son lieu de travail, soit dans un lieu adjacent à celui-ci.
- C5.02** Lorsqu'un employé qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée au paragraphe C5.01, il est remboursé d'un montant de douze dollars (12,00 \$) pour un repas supplémentaire, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période payée raisonnable, déterminée par l'employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas, soit sur son lieu de travail, soit dans un lieu adjacent à celui-ci.
- C5.03** Le présent article ne s'applique pas à l'employé en situation de voyage qui a droit de ce fait de demander d'être remboursé de ses frais de logement et/ou de repas.

ARTICLE C-6 TEMPS DE DÉPLACEMENT

- C6.01** Lorsque l'employeur ordonne à un employé de voyager pour exercer des fonctions et/ou de la

formation et du perfectionnement professionnels, aux termes de l'article E-9, l'employé est rémunéré de la manière établie au présent article.

C6.02 Un jour de travail normal pendant lequel l'employé voyage, mais ne travaille pas, l'employé touche sa rémunération journalière normale.

C6.03 Un jour de travail normal pendant lequel l'employé voyage et travaille, l'employé touche :

- a) Sa rémunération journalière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas 7,5 heures; et
- b) Une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement supplémentaire en sus d'une période de 7,5 heures de déplacement et de travail, ladite rémunération ne pouvant dépasser, pour le temps de déplacement supplémentaire, celle versée pour quinze (15) heures de rémunération au tarif normal.

C6.04 Pendant un jour de repos ou un jour férié désigné payé, l'employé reçoit une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de déplacement à concurrence d'un paiement maximal de quinze (15) heures de rémunération au tarif normal.

C6.05 Aux fins de l'application du présent article, le temps de déplacement pour lequel un employé est rémunéré est le suivant :

- a) Lorsqu'il utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'employeur.
- b) Lorsqu'il voyage à l'aide de transport privé, le temps normal, déterminé par l'employeur, nécessaire à l'employé pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, de sa destination directement à son domicile ou à son lieu de travail.
- c) Lorsque l'employé demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il aurait touchée selon les instructions initiales de l'employeur.

C6.06 Le temps de déplacement comprend le temps obligatoirement passé à chaque halte, à condition que cette halte ne s'étende pas à toute une nuit passée à cet endroit.

C6.07 Tous les calculs relatifs au temps de déplacement se fondent sur chaque période complète de quinze (15) minutes.

ARTICLE C-7

PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES OU CONGÉS COMPENSATOIRES

C7.01 Les heures supplémentaires acquises aux termes de l'article C-3 (heures supplémentaires) et de l'article C-6 (temps de déplacement) sont rémunérées en espèces, sauf lorsque l'employé le demande et avec l'approbation de l'employeur, ces heures supplémentaires peuvent être converties en congé compensateur au taux applicable prévu à ces articles.

C7.02 Lorsqu'un versement en espèce est effectué, l'employeur s'efforce de verser ce paiement dans les

six (6) semaines qui suivent la fin de la période de paye pour laquelle l'employé demande le paiement.

C7.03 Sur demande de l'employé, le congé compensatoire peut être pris en congé payé, sous réserve des besoins opérationnels.

C7.04 Les congés compensatoires reportés de l'exercice financier précédent et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice suivant sont payés au taux de rémunération de l'employé en vigueur à cette date, à moins d'être reportés d'un commun accord. Ce paiement doit être effectué dans un délai de six (6) semaines suivant le début de la première période de paye après le 30 septembre.

C7.05 Lorsque, pendant une période de congé compensatoire, l'employé :

- a) Se voit accorder un congé de deuil; ou
- b) Se voit accorder un congé de maladie sur présentation d'un certificat médical;

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

C7.06 Lorsqu'au cours d'une période de congé compensatoire, un employé est rappelé au travail, l'employé se fera rembourser les dépenses raisonnables et vérifiables qu'il aura engagées tel que normalement définies par l'employeur :

- a) Pour aller au lieu d'affectation de l'employé; et
- b) Pour retourner à l'endroit d'où on l'a rappelé si l'employé reprend son congé compensatoire après avoir accompli les tâches qui ont nécessité son rappel.

C7.07 L'employé ne doit pas être considéré comme étant en congé compensatoire pendant toute période qui, aux termes du paragraphe C7.06, lui donne droit à un remboursement des frais raisonnables qu'il a engagés.

ARTICLE C-8 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

C8.01 Sous réserve du paragraphe C8.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employés :

- a) Jour de l'An;
- b) Jour de la Famille de l'Alberta;
- c) Vendredi saint;
- d) Lundi de Pâques;
- e) Fête de la Reine;
- f) Fête du Canada;
- g) Premier lundi du mois d'août;
- h) Fête du Travail;
- i) Action de grâces;
- j) Jour du Souvenir;
- k) Jour de Noël;
- l) Lendemain de Noël; et

m) Tout autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

C8.02 L'employé qui est en congé non payé à la fois le jour ouvrable qui précède et celui qui suit immédiatement le jour férié n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf s'il bénéficie d'un congé non payé en vertu des dispositions de l'article H-6 (congé pour les questions concernant les relations du travail).

Jour férié désigné payé qui tombe un jour de repos

C8.03 Quand un jour désigné à titre de jour férié payé coïncide avec un jour de repos de l'employé, le jour férié doit être reporté au premier jour normal de travail prévu qui suit le jour de repos de l'employé.

C8.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé à l'égard d'un employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe C8.03:

- a) Le travail accompli par l'employé le jour qui aurait normalement été férié est tenu pour un travail exécuté un jour de repos; et
- b) Le travail effectué par l'employé le jour auquel le jour férié est reporté est considéré comme du travail effectué un jour férié.

Rémunération pour le travail exécuté lors d'un jour férié désigné payé

C8.05 La rémunération pour le travail effectué au cours d'un jour férié désigné payé sera conforme à l'article C-3 (heures supplémentaires).

Jour férié désigné payé coïncidant avec un jour de congé payé

C8.06 Lorsqu'un jour désigné jour férié désigné payé coïncide avec un jour de congé payé, le jour férié désigné payé ne compte pas comme jour de congé annuel.

SECTION D

CONGÉS

ARTICLE D-1 CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

- D1.01** L'employé a droit, une fois par exercice fiscal, d'être informé sur demande du solde de ses crédits de congé annuel.
- D1.02** L'employé conserve le nombre de jours de congés payés acquis, mais non utilisés portés à son crédit au moment de la signature de la présente convention ou au moment où l'employé y devient assujéti.
- D1.03** L'employé ne bénéficie pas de deux (2) genres de congés payés à l'égard de la même période.
- D1.04** L'employé n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où il est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.
- D1.05** En ce qui concerne les demandes de congé présentées en vertu de l'article D, l'employé peut être tenu de fournir une preuve satisfaisante des circonstances motivant ces demandes.
- D1.06** 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 coût supplémentaire pour l'employeur.
- D1.07** Pour les fins du présent article, « *conjoint* » sera interprété, s'il y a lieu, comme comprenant le « *conjoint de fait* ». Un « *conjoint de fait* » désigne une personne vivant en relation conjugale avec un employé pendant une période continue d'au moins une (1) année.
- D1.08** Aux fins de l'application du présent article, un (1) jour de congé payé comprend 7,5 heures payées.

ARTICLE D-2 CONGÉS ANNUELS

Année de vacances

- D2.01** L'année de congé s'étend du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement. Les congés annuels sont conçus pour être utilisés pendant l'année où ils sont gagnés.

Acquisition des crédits de congé annuel

- D2.02** Tout employé acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours selon les modalités suivantes :
- a) Quinze (15) jours annuellement jusqu'au mois où survient le huitième (8^e) anniversaire de service de l'employé;
 - b) Vingt (20) jours annuellement à partir du mois où survient le huitième (8^e) anniversaire de service de l'employé;
 - c) Vingt-deux (22) jours annuellement à partir du mois où survient le seizième (16^e) anniversaire de service de l'employé;
 - d) Vingt-trois (23) jours annuellement à partir du mois où survient le dix-septième (17^e) anniversaire de service de l'employé;

- e) Vingt-cinq (25) jours annuellement à partir du mois où survient le dix-huitième (18^e) anniversaire de service de l'employé;
- f) Vingt-sept (27) jours annuellement à partir du mois où survient le vingt-septième (27^e) anniversaire de service de l'employé;
- g) Trente (30) jours annuellement à partir du mois où survient le vingt-huitième (28^e) anniversaire de service de l'employé.

D2.03 Aux fins de l'application du paragraphe D2.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, y compris la Gendarmerie royale du Canada, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.

À compter du 1^{er} avril 2012, tout service antérieur d'une durée d'au moins six (6) mois dans les Forces canadiennes, régulières ou de réserve en Classe B ou Classe C, entre en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel. Ce changement est de nature prospective et n'entraîne aucun nouveau calcul des crédits de congé annuel avant le 1^{er} avril 2012.

À compter du 1^{er} avril 2013, toutes les périodes de service continu ou discontinu à titre d'étudiant au sein de la fonction publique sont comptées dans le calcul des congés annuels. Ce changement est de nature prospective et n'entraîne aucun nouveau calcul des crédits de congé annuel avant le 1^{er} avril 2013.

Droit aux congés annuels payés

D2.04 Tout employé a le droit de bénéficier d'un congé annuel payé dans la limite de ses crédits acquis et tout employé qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut recevoir une avance de crédits équivalente aux crédits prévus pour l'année de congé en cours.

Disposition relative au congé annuel

D2.05 Afin de répondre aux besoins opérationnels, l'employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé, mais doit faire tout effort raisonnable :

- a) Pour accorder les congés annuels dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé;
- b) Pour établir le calendrier des congés annuels d'une façon équitable;
- c) Pour ne pas annuler de congés annuels qui ont été approuvés, ou rappeler l'employé au travail une fois le congé commencé.

Remplacement d'un congé annuel

D2.06 Lorsque, pendant une période de congé annuel, l'employé :

- a) Se voit accorder un congé de deuil; ou
- b) Se voit accorder un congé de maladie sur présentation d'un certificat médical; ou
- c) Se voit accorder un congé payé pour cause de maladie d'un membre de la proche famille;

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

Report et liquidation des congés annuels

- D2.07** Si au cours d'une année de congé annuel, un employé n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auxquels il a droit, la portion non utilisée des congés annuels est reportée jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) jours de crédits, à moins que l'on renonce au maximum de trente-cinq (35) jours avec le consentement écrit de l'employé et l'employeur. Les crédits de congé annuel en sus de ce maximum sont payés au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé en vigueur le 31 mars précédant immédiatement le paiement.
- D2.08** Pendant une année de congé annuel, sur demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, les crédits de congé annuel acquis, mais non utilisés sont payés au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé.

Rappel pendant le congé annuel

- D2.09** Lorsqu'au cours d'une période de congé annuel, un employé est rappelé au travail, l'employé se fera rembourser les dépenses raisonnables et vérifiables qu'il aura engagées tel que normalement définies par l'employeur :
- a) Pour aller au lieu d'affectation de l'employé; et
 - b) Pour retourner à l'endroit d'où on l'a rappelé si l'employé reprend son congé annuel après avoir accompli les tâches qui ont nécessité son rappel.
- D2.10** L'employé ne doit pas être considéré comme étant en congé annuel pendant toute période qui, aux termes du paragraphe D2.09, lui donne droit à un remboursement des frais raisonnables qu'il a engagés.

Annulation d'un congé annuel

- D2.11** Lorsque l'employeur annule ou déplace la période de congé annuel précédemment approuvée par écrit, l'employeur rembourse à l'employé la partie non remboursable des contrats et des réservations de vacances faits par l'employé à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation des documents que peut exiger l'employeur. L'employé doit faire tout effort raisonnable pour atténuer les pertes subies et doit en fournir la preuve à l'employeur, lorsque disponible.

Congé à la cessation d'emploi

- D2.12** Lorsque l'employé décède ou cesse d'occuper son emploi, lui ou sa succession touche un congé annuel payé pour un montant égal au produit obtenu en multipliant le nombre de jours de crédits de congé annuel acquis, mais non utilisé par le taux de rémunération journalier pour le poste d'attache de l'employé à la date de cessation d'emploi.
- D2.13** Nonobstant le paragraphe D2.12, un employé qui démissionne afin d'accepter une nomination dans une organisation au sein de la fonction publique peut choisir de ne pas toucher les crédits de congé annuel non utilisés, à condition que l'organisation d'accueil accepte ces crédits.
- D2.14** Sauf en cas de cessation pour des motifs disciplinaire, l'employeur accorde à l'employé les crédits de congé annuel non utilisés avant la cessation d'emploi, si l'employé en fait la demande.

Recouvrement lors de la cessation d'emploi

- D2.15** En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité,

l'employeur recouvre sur les sommes d'argent dues à l'employé un montant équivalant aux congés annuels non acquis pris par l'employé, calculé selon la rémunération applicable au poste d'attache de l'employé à la date de cessation de son emploi.

ARTICLE D-3 CONGÉS DE MALADIE

- D3.01** Tout employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison de 1,25 jour par mois civil pour lequel il touche au moins dix (10) jours de rémunération.
- D3.02** Un employé a droit à un congé de maladie payé quand il est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :
- a) Que l'employé prouve son état à l'employeur de la manière et au moment que l'employeur peut déterminer; et
 - b) Qu'il ait les crédits de congé de maladie nécessaires.
- D3.03** À moins d'être informé au préalable, une déclaration signée par l'employé affirmant qu'en raison d'une maladie ou d'une blessure il était incapable d'exécuter ses fonctions est réputée équivaloir au respect des prescriptions de l'alinéa D3.02a).
- D3.04** Lorsqu'un employé n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe D3.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'employeur pour une période maximale de vingt-cinq (25) jours, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite, et en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès, la mise en disponibilité ou l'incapacité, du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à l'employé.
- D3.05** Lorsqu'un employé bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite pour la même période, on considérera, aux fins des crédits de congé de maladie, que l'employé n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.
- D3.06**
- a) Les crédits de congé de maladie acquis antérieurement, mais non utilisés seront rendus à l'employé qui a été licencié en raison d'une mise en disponibilité et qui est nommé au cours des deux années suivant la date de la mise en disponibilité à un poste régi par la présente convention collective.
 - b) Les crédits de congé de maladie et non utilisés acquis antérieurement seront rendus à l'employé dont l'emploi dans un autre secteur de la fonction publique a pris fin en raison d'une mise en disponibilité et qui est nommé au cours de l'année suivant la date de la mise en disponibilité à un poste régi par la présente convention collective.
 - c) Les crédits de congé de maladie acquis et non utilisés par un employé au cours d'une période d'emploi antérieure avec l'employeur sont rendus à l'employé dont l'emploi a pris fin en raison de la fin d'une période d'emploi déterminée et qui est renommé à un poste régi par la présente convention collective dans un délai d'un (1) an à compter de la fin de la période déterminée d'emploi.

ARTICLE D-4
CONGÉ PAYÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

D4.01 Un congé payé d'accident du travail d'une durée que l'employeur juge raisonnable sera accordé à l'employé lorsqu'une commission provinciale de l'indemnisation des accidents du travail établit que l'employée ne peut exercer ses fonctions du fait :

- a) De blessures subies accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et que l'employée n'a pas occasionnées 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 tout montant qu'il reçoit en règlement de toute demande de règlement faite relativement à cette blessure, maladie ou exposition pour pertes de salaire subies.

ARTICLE D-5
CRÉDIT DE CONGÉ UNIQUE

- D5.01** a) L'employé a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq heures (37,5) de congé annuel payé le premier jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année de service, comme le précise le paragraphe D2.03. Un employé n'a droit à ce congé annuel qu'une seule fois pendant la durée totale de son emploi au sein de la fonction publique.
- b) Les crédits de congé annuel prévus à l'alinéa D5.01a) sont exclus de l'application des paragraphes D2.07 et D2.08 traitant du report ou de la liquidation des congés annuels.

ARTICLE D-6
CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

D6.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille est définie comme suit :

- a) Conjoint (ou le conjoint de fait qui habite avec l'employé);
- b) Enfants (y compris les enfants placés en famille d'accueil, les enfants du conjoint ou du conjoint de fait ou le pupille de l'employé);
- c) Parents (y compris les parents par remariage ou les parents d'enfants placés en famille d'accueil), le beau-père, la belle-mère;
- d) Frère, sœur, frère par remariage, sœur par remariage;
- e) Grands-parents et petits-enfants de l'employé;
- f) Tout parent résidant en permanence dans la maison de l'employé ou avec qui l'employé réside de façon permanente; ou
- g) Tout parent pour lequel l'employé a le devoir de prendre soin, qu'il réside ou non avec l'employé.

D6.02 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne doit pas dépasser 37,5 heures au cours d'un exercice financier.

D6.03 L'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a) Pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille à charge qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec des autorités scolaires ou des organismes d'adoption. Un membre de la famille à charge est un membre de la famille qui est incapable de se présenter au rendez-vous sans être accompagné. Un employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous de manière à réduire au minimum ses absences au travail et doit prévenir son supérieur du rendez-vous au préalable aussitôt que possible.
- b) Pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie dure plus longtemps.
- c) Pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre âgé de la famille de l'employé.
- d) Pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé.
- e) Des trente-sept virgule cinq heures (37,5) stipulées au paragraphe D6.02, sept virgule cinq heures (7,5) peuvent servir dans les cas suivants :
 - (i) pour participer à des activités scolaires, en avisant son supérieur au préalable aussitôt que possible;
 - (ii) pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévue de l'école ou de la garderie;
 - (iii) pour assister à une réunion avec un conseiller ou un technicien juridique sur des questions non liées à l'emploi, ou avec un spécialiste des finances ou un autre professionnel, en avisant son supérieur au préalable aussitôt que possible.

ARTICLE D-7 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

D7.01 Aux fins de l'application du présent article, la proche famille est définie comme suit :

- a) Père, mère, beau-père, belle-mère, père par remariage, mère par remariage ou parent d'accueil;
- b) Frère, sœur, frère par remariage, sœur par remariage;
- c) Conjoint (y compris le conjoint de fait qui habite avec l'employé);
- d) Enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait), enfant par remariage, enfant placé en famille d'accueil ou pupille de l'employé;
- e) Grand-parent, petit-enfant;
- f) Tout parent résidant en permanence dans la maison de l'employé ou avec qui l'employé réside de façon permanente.

D7.02 Lorsqu'un membre de sa famille immédiate décède, l'employé a droit à un congé de deuil payé. Cette période de congé, que détermine l'employé, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit commencer dans les deux (2) jours suivants le décès. Au cours de cette période, l'employé est rémunéré pour les jours qui n'étaient pas pour lui des jours de repos d'horaire. De plus, un congé payé pouvant aller jusqu'à trois (3) jours peut être octroyé à l'employé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.

D7.03 À la demande de l'employé, ce congé de décès payé peut être pris en une seule période de sept

(7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours ouvrables.

D7.04 Lorsqu'il est demandé à être pris en deux (2) périodes :

- i. La première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit commencer dans les deux (2) jours suivants le décès; et
- ii. La seconde période doit être prise au plus tard douze (12) mois après la date du décès afin d'assister à une cérémonie.
- iii. L'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès pour ces deux (2) périodes.

D7.05 Tout employé a droit à un (1) jour de congé de décès payé à des fins liées au décès de son gendre, de sa bru, de son beau-frère, de sa belle-sœur ou des grands-parents de son conjoint.

D7.06 Les parties reconnaissent que les circonstances qui appellent un congé de décès sont individuelles. Sur demande, l'employeur peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long que celui qui est prévu aux paragraphes D7.02 ou D7.03 ou pour des personnes autres que celles qui ne sont pas énumérées au présent article.

D7.07 Si, pendant un congé de maladie, un congé annuel ou lorsque l'employé utilise des crédits d'heures de travail, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de deuil en vertu du présent article, l'employé doit se voir accorder un congé de deuil et les crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

ARTICLE D-8 CONGÉ PAYÉ POUR COMPARUTION

D8.01 Un congé payé est donné à tout employé qui n'est ni en congé non payé, ni en congé d'éducation, ni en état de suspension, et qui est obligé :

- a) D'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b) De faire partie d'un jury; ou
- c) D'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure se déroulant devant un tribunal, une législature ou un tribunal administratif ayant le pouvoir de sommer des témoins à comparaître.

ARTICLE D-09 CONGÉ PAYÉ DE SÉLECTION DE PERSONNEL

D9.01 Lorsqu'il prend part comme candidat à un processus de sélection du personnel, y compris un processus de règlement le cas échéant, pour un poste dans la fonction publique, l'employé a droit à un congé payé pour la période pendant laquelle sa présence est requise aux fins du processus de sélection et pour toute autre période que l'employeur estime raisonnable pour que l'employé puisse aller à l'endroit où sa présence est requise et en revenir.

ARTICLE D-10 CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ

D10.01 Un congé payé pour passer des examens ou pour soutenir des dissertations peut être accordé par

l'employeur à tout employé qui n'est pas en congé d'éducation lorsque, de l'avis de l'employeur, le cours d'études est directement relié aux fonctions de l'employé ou est de nature à améliorer ses qualifications professionnelles.

ARTICLE D-11 CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ

D11.01 Tout employé peut bénéficier d'un congé d'études non payé d'une durée pouvant aller jusqu'à un (1) an, lequel peut être renouvelé d'un commun accord, pour fréquenter un établissement reconnu dans un domaine du savoir qui lui permettra de mieux remplir son rôle actuel ou futur auprès de l'employeur.

D11.02 Un employé en congé d'études non payé en vertu du présent article reçoit une indemnité tenant lieu du salaire jusqu'à 100 % de sa rémunération de base. Le pourcentage et la durée de cette indemnité sont à la discrétion de l'employeur et doivent faire l'objet d'une entente écrite entre l'employeur et l'employé avant que le congé soit approuvé.

D11.03 Les indemnités que reçoit déjà l'employé peuvent, à la discrétion de l'employeur, être maintenues durant la période du congé d'éducation. Quand le congé est approuvé, l'employé est avisé du maintien total ou partiel de ces indemnités.

D11.04 À titre de condition d'octroi d'un congé d'études, tout employé doit, sur demande, donner avant le commencement du congé un engagement par écrit de reprendre son service auprès de l'employeur pendant une période égale à la période de congé accordée. Si l'employé, sauf avec la permission de l'employeur :

- a) Ne termine pas le cours;
- b) Ne reprend pas son emploi chez l'employeur, après avoir terminé le cours; ou
- c) Cesse d'être employé, sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant la fin de la période pendant laquelle il s'est engagé à fournir ses services après la fin des études;

l'employé rembourse à l'employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées, en application du présent article, au cours de son congé d'éducation ou toute autre somme inférieure fixée par l'employeur.

D11.05 Le congé d'éducation est compté dans le calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du calcul des congés annuels. Le temps consacré à un tel congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

ARTICLE D-12 CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

D12.01 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-sept (17) semaines après la date de la fin de sa grossesse.

D12.02 Toute employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés payés et/ou non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.

D12.03 L'employeur peut, à sa discrétion, exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de

grossesse.

D12.04 Toute employée dont le congé de maternité n'a pas encore commencé peut choisir :

- a) D'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
- b) D'utiliser des crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article D-3 (congé de maladie). Aux fins de l'application du présent paragraphe 4, les termes maladie ou blessure définis à l'article D-3 comprennent toute incapacité d'ordre médical liée à la grossesse.

D12.05 Si le nouveau-né de l'employée naît prématurément ou si, à sa naissance ou par la suite, son état requiert son hospitalisation pendant la période définie au paragraphe D12.01 et :

- a) L'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité; ou
- b) L'employée a commencé son congé de maternité et retourne ensuite au travail durant tout ou partie de la période de l'hospitalisation de l'enfant;

le congé de maternité peut être suspendu et repris plus tard. Toutefois, en aucun cas le congé de maternité ne peut être prolongé au-delà de 52 semaines après la date de la fin de la grossesse.

D12.06 Le congé de maternité est compté dans le calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du calcul des congés annuels. Le temps consacré à un tel congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

ARTICLE D-13 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

D13.01 Tout employé qui devient parent ou qui le deviendra à la suite de la naissance d'un enfant ou qui entame des procédures judiciaires pour adopter un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la majorité se verra accorder, sur demande, un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas 37 semaines consécutives au cours des 52 semaines qui suivent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant est devenu à la charge de l'employé.

D13.02 Le congé parental pris par un couple, tous deux employés par l'employeur, ne doit pas dépasser un total de 37 semaines pour les deux employés ensemble.

D13.03 Tout employé qui a l'intention de demander un congé parental en informe l'employeur, par écrit, au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de l'enfant ou la date où l'on s'attend à ce que l'enfant devienne à la charge de l'employé.

D13.04 L'employeur peut :

- a) Reporter à plus tard le début du congé parental à la demande de l'employé;
- b) Accorder le congé parental avec moins de quatre semaines de préavis;
- c) Demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption.

D13.05 Si l'enfant de l'employé est hospitalisé pendant la période définie au paragraphe D13.01 et :

- a) L'employé n'a pas encore commencé son congé parental; ou

- b) L'employé a commencé son congé parental et retourne ensuite au travail pour tout ou partie de la période d'hospitalisation de l'enfant;

Le congé parental peut être suspendu et repris plus tard. Toutefois, en aucun cas le congé parental s'étend au-delà de 52 semaines qui suivent le jour de la naissance de l'enfant ou la date à laquelle l'enfant est devenu à la charge de l'employé.

D13.06 Le congé parental est compté dans le calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du calcul des congés annuels. Le temps consacré à un tel congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

ARTICLE D-14 CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS DE LONGUE DURÉE D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE

D14.01 Sous réserve des besoins opérationnels et des conditions énoncées au présent article, tout employé bénéficie d'un congé non payé pour :

- a) Les soins et l'éducation des enfants à charge de l'employé; ou
b) Les soins à long terme d'un parent malade ou âgé ou d'un enfant ou conjoint handicapé.

D14.02 Sauf en cas d'urgence et de circonstances imprévues, tout employé doit aviser l'employeur par écrit quatre semaines avant le début du congé pris en application du présent article.

D14.03 Le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines.

D14.04 La durée totale des congés accordés à l'employé en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

D14.05 Le congé accordé en vertu du présent article pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ et du calcul du service aux fins de calcul des congés annuels.

D14.06 Le temps consacré à un tel congé de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

ARTICLE D-15 CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DU CONJOINT

D15.01 À la demande de tout employé, un congé non payé d'une période minimale de trois (3) mois et maximale d'une (1) année lui est accordé advenant la réinstallation en permanence de son congé et un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) ans advenant la réinstallation temporaire de son conjoint.

D15.02 L'employeur peut, de son choix, nommer ou muter une autre personne, pour une durée indéterminée, au poste que l'employé occupait.

D15.03 Le congé non payé accordé aux termes du présent article est déduit du calcul de l'emploi continu aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du calcul de l'indemnité de congés annuels de l'employé concerné. Le temps consacré à un tel congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

ARTICLE D-16
CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES

- D16.01** Sous réserve des besoins opérationnels, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à tout employé pour ses obligations personnelles.
- D16.02** Sous réserve des besoins opérationnels, un congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à tout employé pour ses obligations personnelles.
- D16.03** Tout employé peut bénéficier d'un congé non payé pour ses obligations personnelles une seule fois en vertu des paragraphes D16.01 et D16.02 pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Le congé non payé accordé en vertu du présent article ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité, ou un congé parental ou un congé pour la réinstallation d'un conjoint sans le consentement de l'employeur.
- D16.04** Le congé accordé en application du paragraphe D16.01 est compté dans le calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du calcul des congés annuels. Le temps consacré à un tel congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- D16.05** Le congé non payé accordé aux termes du paragraphe D16.02 est déduit du calcul de l'emploi continu aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du calcul de l'indemnité de congés annuels de l'employé concerné. Le temps consacré à un tel congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

ARTICLE D-17
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

- D17.01** L'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé payé ou non payé pour des fins autres que celles qui sont indiquées dans la présente convention.
- D17.02** À moins d'indication contraire dans la présente convention, les périodes de congé non payé accordées en application du présent article de plus de trois (3) mois sont déduites intégralement du calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du « service » aux fins des congés annuels. Le droit de tout employé à une augmentation d'échelon de rémunération en vertu du paragraphe B2.03 ou B2.04 est calculé au prorata pour la période consacrée à un tel congé.

ARTICLE D-18
CONGÉ POUR RAISON MÉDICALE PENDANT LA GROSSESSE

- D18.01** Un congé payé pouvant atteindre trois virgule soixante-quinze heures (3,75) est accordé à l'employée enceinte pour ses rendez-vous habituels chez le médecin.
- D18.02** Si des rendez-vous successifs sont requis pour soigner des troubles précis liés à la grossesse, les absences constituent des congés de maladie.

ARTICLE D-19
CONGÉ DE BÉNÉVOLAT

D19.01 Sous réserve des exigences opérationnelles établies par l'employeur et d'un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, deux (2) périodes d'au plus trois virgule soixante-quinze (3,75) heures de congé payé pour faire du bénévolat avec une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

D19.02 Le congé est prévu à un moment qui convient à la fois à l'employé et à l'employeur. Néanmoins, l'employeur fait tout en son pouvoir pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

ARTICLE D-20
CONGÉ NON PAYÉ POUR DES SOINS DE COMPASSION

D20.01 Nonobstant la définition du terme « famille » figurant au paragraphe D14.01 et nonobstant les paragraphes D14.03 et D14.05 ci-dessus, un employé qui fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE) peut se voir accorder un congé non payé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il reçoit ou est en attente de ces prestations.

D20.02 Le congé accordé en vertu de la présente clause peut excéder la période maximale de cinq (5) ans prévue au paragraphe D14.04 seulement pour les périodes où l'employé fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE).

D20.03 Un employé qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE) doit fournir à l'employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il en est avisé.

D20.04 Lorsqu'un employé est avisé que sa demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE) a été refusée, les paragraphes D20.01 et D20.02 ci-dessus cessent de s'appliquer.

SECTION E

AUTRES CONDITIONS

ARTICLE E-1
INTERDICTION D'EXERCER DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCÈLEMENT

- E1.01** Il ne doit pas y avoir de discrimination, d'ingérence, de restriction, de harcèlement, d'intimidation, ni de mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé du fait de son âge, de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son origine ethnique ou nationale, de sa confession religieuse, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa situation familiale, de son état matrimonial, de son incapacité mentale ou physique, d'une condamnation pour laquelle une grâce a été accordée, de son adhésion ou de sa participation aux activités de l'Institut.
- E1.02** L'Institut et l'employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement et ils conviennent que le harcèlement au travail n'est pas toléré.
- E1.03** Le premier palier de la procédure de règlement des griefs doit être supprimé si la personne qui entendrait le grief est le sujet d'une plainte introduite en vertu des paragraphes E1.01 ou E1.02.

ARTICLE E-2
PRATIQUES RELIGIEUSES

- E2.01** L'importance personnelle et spirituelle des pratiques religieuses est par les présentes reconnue par les parties à la présente convention collective. Tout effort raisonnable est déployé pour tenir compte des besoins des employés qui demandent un congé pour s'acquitter d'une obligation particulière à leur confession religieuse. Les employés peuvent à leur choix utiliser des crédits d'heures accumulées, un congé annuel, un congé compensatoire ou un congé non payé.

ARTICLE E-3
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- E3.01** L'employeur prend toute mesure raisonnable pour assurer la santé et la sécurité au travail des employés.
- E3.02** Les dispositions de la partie II du *Code canadien du travail* concernant la santé et la sécurité au travail s'appliquent à l'Office national de l'énergie et à ses employés.

ARTICLE E-4
RÉAFFECTATION DES EMPLOYÉES ENCEINTES OU QUI ALLAIENT

- E4.01** L'employée enceinte ou qui allaite peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'employeur 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.
- E4.02** La demande visée au paragraphe E4.01 doit être accompagnée d'un certificat médical ou être suivie le plus rapidement possible d'un certificat médical faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou des conditions à éviter pour l'éliminer. Selon les circonstances particulières de la demande, l'employeur peut obtenir un avis médical indépendant.
- E4.03** L'employée qui a soumis une demande conformément au paragraphe E4.01 peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande, toutefois, si le

risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, elle est en droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'employeur :

- a) Modifie ses tâches ou la réaffecte; ou
- b) L'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures ou de la réaffecter.

E4.04 L'employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.

E4.05 Lorsque l'employeur 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, l'employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période de risque mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.

E4.06 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 à l'employeur 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.

ARTICLE E-5 EXPOSÉ DES FONCTIONS

E5.01 Sur demande écrite, tout employé a droit à un exposé courant de ses fonctions et responsabilités, y compris les données pertinentes à l'évaluation du niveau de classification du poste.

ARTICLE E-6 EXAMEN DU RENDEMENT

E6.01 Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé, l'employé doit avoir la possibilité de signer le formulaire d'évaluation, une fois celui-ci rempli, afin d'indiquer qu'il a pris connaissance de son contenu. La signature d'un employé sur le formulaire d'évaluation doit être considérée comme signifiant seulement qu'il a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il y souscrit. Une copie du formulaire d'évaluation est remise à l'employé après qu'il l'ait signée.

E6.02 L'évaluation du rendement d'un employé est compilée au nom de l'employeur par la personne qui, de l'avis de l'employeur, est la mieux placée pour faire une évaluation raisonnable du rendement de l'employé.

E6.03 Quand un employé est en désaccord avec l'évaluation du rendement, l'employé a le droit de présenter des contre-arguments aux personnes responsables de l'évaluation. Les contre-arguments sont joints au formulaire d'évaluation et versés avec celui-ci.

E6.04 Sur demande, une copie des instructions écrites données à la personne effectuant l'évaluation est remise à l'employé.

ARTICLE E-7 MESURES DISCIPLINAIRES

- E7.01** Les mesures disciplinaires ont pour objet de maintenir des normes de conduites et des règles qui sont souhaitables ou nécessaires à l'atteinte des buts et des objectifs de l'organisation.
- E7.02** Une mesure disciplinaire, sous la forme d'une réprimande verbale ou écrite, d'une suspension, d'une sanction pécuniaire ou d'un licenciement est imposée pour un motif valable à un employé.
- E7.03** L'employeur convient qu'avant d'imposer une mesure disciplinaire, il effectue une enquête, qui implique de rencontrer l'employé afin de lui donner l'occasion de prendre connaissance des problèmes et des allégations. L'employeur s'efforce d'obtenir tout autre renseignement pertinent et de s'entretenir avec d'autres employés ou des témoins, au besoin. L'employé a la possibilité de répondre aux éléments de preuve ou aux allégations découlant de l'enquête.
- E7.04** Quand des préoccupations en matière de sécurité existent ou lorsque sa présence continue au travail pourrait entraver la conduite de l'enquête, un employé est susceptible d'être suspendu avec rémunération dans l'attente de la conclusion de l'enquête, laquelle mesure ne constitue pas une mesure disciplinaire au sens du présent article.
- E7.05** L'employeur informe l'employé des résultats de l'enquête et si l'employeur détermine qu'une mesure disciplinaire est justifiée, il en informe l'employé. Dans le cas d'une réprimande verbale, l'employé est informé verbalement. Dans le cas d'une mesure disciplinaire plus grave, l'employeur doit remettre une lettre de mesure disciplinaire écrite, au moment de la mesure disciplinaire, motivant l'imposition de la mesure disciplinaire. La signature d'un employé sur la lettre de mesure disciplinaire doit être considérée comme signifiant seulement qu'il a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il y souscrit.
- E7.06** Les employés ont le droit d'être représentés pendant l'enquête et le processus disciplinaire.
- E7.07** L'employeur consent à ne pas présenter comme élément de preuve, lors d'une audience relative à une mesure disciplinaire, tout document concernant la conduite ou le rendement d'un employé dont ce dernier ignorait l'existence au moment de déposer un grief ou dans un délai raisonnable par la suite.
- E7.08** Tout avis de sanction disciplinaire qui aurait pu être porté au dossier personnel d'un employé doit être détruit deux (2) ans après la date à laquelle la sanction a été prise si aucune autre sanction disciplinaire n'est portée au dossier dans l'intervalle. Cette période est automatiquement prolongée par la longueur de n'importe quelle période de congé non payé de plus de six (6) mois.

ARTICLE E-8 DOSSIERS PERSONNELS

- E8.01** Le dossier personnel d'un employé est disponible électroniquement sur demande écrite.
- E8.02** Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite d'un employé est versé dans son dossier personnel, l'employé en cause doit en recevoir une copie.

ARTICLE E-9

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

- E9.01** Dans les cas où, de l'avis de l'employeur, les activités décrites au présent article aident l'employeur à atteindre ses objectifs et sont susceptibles d'aider à :
- a) Maintenir et à accroître l'expertise professionnelle de l'employé; ou
 - b) Favoriser le perfectionnement professionnel de l'employé;
- l'employé doit pouvoir à l'occasion assister à des conférences, à des séminaires, à des congrès, à des programmes de formation ou à des cours offerts par un établissement d'enseignement reconnu.
- E9.02** La participation aux activités décrites au paragraphe E9.01 est assujettie aux considérations opérationnelles et budgétaires, et est équitablement répartie entre les membres de l'unité de négociation compte tenu des besoins propres à chacun.
- E9.03** À l'occasion, l'autorisation de participer à un échange de travail et à des projets de recherche liés au domaine de spécialisation de l'employé peut lui être accordée.
- E9.04** Lorsque la participation d'un employé à un programme de formation requiert un investissement pécuniaire important de la part de l'employeur, l'employeur, l'employé et le représentant autorisé de l'Institut peuvent souscrire à une entente déterminant les modalités de la participation de l'employé qui comprend, s'ils le jugent nécessaire, un engagement de l'employé de rester au service de l'employeur pendant une période convenue conjointement. Toute entente de cette nature doit être conforme à la présente convention collective.
- E9.05** Tout employé participant aux activités décrites au présent article est remboursé pour les dépenses raisonnables engagées, y compris les frais d'inscription, les droits de scolarité et les frais de déplacement.
- E9.06** Un employé n'a droit à aucune rémunération en vertu de l'article C-3 (heures supplémentaires) ou de l'article C-6 (temps de déplacement) pour participer aux activités décrites au présent article, à moins que l'employeur oblige cette participation.

ARTICLE E-10

PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR

- E10.01** Compte tenu du mandat de l'Office national de l'énergie à titre de tribunal administratif, la paternité des publications de l'Office n'est pas normalement attribuée à des employés individuels. Cependant, il est reconnu qu'un employé peut préparer, dans le cadre de son emploi, un article original ou un article professionnel ou technique pour publication ou présentation. L'employeur ne doit pas refuser sans motif valable l'autorisation de publier ou de présenter ces articles.
- E10.02** Lorsque l'autorisation de publier est refusée, le ou les auteurs sont informés par écrit des motifs de ce refus, si l'employé le demande.

ARTICLE E-11
RÉFÉRENCES D'EMPLOI

E11.01 Sur demande de tout employé, l'employeur fournit des références personnelles à l'employeur potentiel de cet employé indiquant la durée de son service, ses fonctions principales ainsi que les responsabilités et l'exécution de ces fonctions.

E11.02 L'employeur doit obtenir le consentement de tout employé avant de répondre à une demande de renseignements d'un employeur potentiel à l'extérieur de la fonction publique concernant le rendement de l'employé.

ARTICLE E-12
TÉLÉTRAVAIL

E12.01 L'employeur peut, agissant raisonnablement, acquiescer à la demande écrite d'un employé de travailler à un autre endroit. Les détails concernant le réaménagement des modalités de travail doivent être acceptés par l'employeur et par l'employé et être consignés par écrit. L'entente concernant le réaménagement des modalités de travail doit être conforme à la présente convention collective.

SECTION F

SÉCURITÉ D'EMPLOI

ARTICLE F-1 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

F1.01 Au présent article, « changements technologiques » s'entend de :

- a) La mise en place par l'employeur d'équipement ou de matériel d'une nature différente de ceux utilisés précédemment; et
- b) Un changement dans les activités de l'employeur directement lié à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel.

F1.02 L'employeur doit donner à l'Institut un préavis aussi long que possible, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employés. Le préavis est donné par écrit.

F1.03 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe F1.02 fournira les renseignements suivants :

- a) La nature et le degré des changements technologiques; et
- b) La ou les dates auxquelles l'employeur prévoit d'effectuer les transformations.

F1.04 Les parties se consulteront le plus tôt possible avant la mise en place des changements technologiques afin de trouver des moyens de tirer le maximum de profit des changements technologiques sur les opérations et de réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employés. La consultation aura lieu dans le cadre d'un comité de consultation mixte ou de tout autre moyen dont l'Institut et l'employeur conviendront.

F1.05 Le sujet à l'ordre du jour des consultations concernant les changements technologiques comprendra ce qui suit, sans toutefois s'y limiter :

- a) Les effets sur les employés et l'incidence sur le fonctionnement;
- b) Les répercussions que les changements pourraient avoir sur les conditions de travail;
- c) La formation et le soutien; et
- d) Le plan de communication.

F1.06 Lorsque, à la suite de changements technologiques, un employé doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions exigées par l'employeur, ce dernier fait tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir, sans frais à l'employé, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

ARTICLE F-2 RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Préambule

F2.01 L'employeur souhaite réduire au minimum les répercussions d'un réaménagement des effectifs sur les employés de durée indéterminée. Il est toutefois reconnu qu'il est impossible de garantir le maintien dans un poste en particulier. L'employeur fait tout effort raisonnable pour muter les employés en situation de réaménagement des effectifs ou pour leur trouver un autre travail au sein de l'employeur. Sous réserve des besoins opérationnels et de la collaboration et l'aptitude des employés à accepter un recyclage, l'employeur fait tout effort raisonnable pour réduire la taille de l'effectif par attrition. Quand la présente option n'est pas disponible, l'employeur offre un soutien, en conformité avec le présent article, aux employés pour lesquels aucun poste ne peut être disponible.

Représentation

F2.02 Les employés concernés par un réaménagement des effectifs ont le droit d'être représentés par l'Institut tout au long du processus.

F2.03 L'employeur doit aviser le représentant régional de l'Institut, le plus tôt possible, du réaménagement des effectifs touchant les employés faisant partie de l'unité de négociation; un tel avis doit préciser si des postes sont ou ne sont pas disponibles pour les employés ainsi concernés.

Détermination des employés excédentaires aux besoins

F2.04 Lorsque les services d'un ou de plusieurs employés ne sont plus requis pour cause de manque de travail, de cessation d'une fonction ou d'une cession de travail ou de fonction à l'extérieur de l'Office national de l'énergie, l'employeur doit préciser les employés qui occupent des postes dans la ou les occupations du ou des secteurs touchés qui sont susceptibles d'être mis à pied et il peut déclarer ces employés excédentaires aux besoins.

Avis aux employés

F2.05 L'employeur avise les employés réputés être excédentaires aux besoins, par écrit, que leurs services ne sont plus requis, y compris les renseignements concernant les motifs de la décision, et il précise la date prévue de l'excédent.

F2.06 L'avis prévu au paragraphe F2.05 est donné le plus tôt possible, mais au plus tard cent vingt (120) jours avant la date prévue de l'excédent.

F2.07 L'employeur doit informer et conseiller les employés concernant leurs droits et options le plus tôt possible après la notification et il doit continuer de collaborer avec eux tout au long du processus.

Offre d'emploi ou mutation

F2.08 Lorsque cela est réalisable, l'employeur offre aux employés excédentaires :

- a) Une nomination à un poste disponible au sein de l'Office national de l'énergie pour laquelle ils sont qualifiés; *ou*
- b) En l'absence d'un tel poste, et sous réserve des conditions énoncées aux paragraphes F2.12 à F2.15, un autre poste au sein de l'Office national de l'énergie pour lequel l'employé est réputé être recyclable.

F2.09 L'employeur fait tout effort raisonnable pour déterminer le poste à offrir à l'époque où l'employé est déclaré excédentaire, conformément à l'alinéa F2.08a), même s'il est reconnu qu'il peut y avoir des cas où l'employé se voit garantir une offre d'emploi raisonnable pour un poste devant être déterminé dans un délai raisonnable après la notification du statut d'excédentaire.

F2.10 La nomination d'un employé excédentaire à un autre poste, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'il occupait au moment où il a été déclaré excédentaire, mais elle peut aussi se faire à un niveau plus élevé ou moins élevé. S'il est nommé à un poste inférieur, l'employé se verra accorder une protection de salaire conformément au paragraphe F2.48 du présent article.

F2.11 Un employé qui refuse une offre d'emploi raisonnable faite conformément au paragraphe F2.08 est susceptible d'être mis en disponibilité un mois après le refus ou à la date de l'excédent, la date la plus tardive étant retenue. Cet employé a droit à une indemnité de départ conformément au paragraphe B5.02 de l'article B-5, mais il n'a pas droit aux options énoncées au paragraphe F2.16.

Recyclage

F2.12 L'offre d'un autre poste en application de l'alinéa F2.08b) est subordonnée à la capacité de l'employé de satisfaire aux exigences essentielles du poste déterminé et d'exécuter en majeure partie les fonctions s'y rattachant dans les six (6) mois qui suivent la date de la mutation à ce poste ou telle période plus longue convenue conjointement.

F2.13 L'employé se verra offrir une nomination à l'autre poste assujettie à la réussite de son recyclage et un plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre. Le plan de recyclage doit indiquer le délai cité au paragraphe F2.12. Pendant la période de formation, l'employeur examine périodiquement le progrès de l'employé tel que précisé au plan de formation. La poursuite du plan de formation est subordonnée aux progrès satisfaisants réalisés par l'employé.

F2.14 Les employés qui acceptent une telle offre conditionnelle sont déclarés qualifiés et nommés au poste pour une période indéterminée après avoir suivi avec succès la formation prescrite.

F2.15 Si l'employé est incapable d'exécuter en grande partie les fonctions du nouveau poste dans le délai précisé au plan de formation, l'employé est mis en disponibilité avec un préavis d'un mois. Dès la mise en disponibilité, l'employé a droit à une indemnité de départ au titre du paragraphe B5.02 de l'article B-5 et, le cas échéant, à un paiement équivalent au nombre de semaines de rémunération auquel l'employé aurait droit en vertu du paragraphe F2.22, moins le nombre total de semaines écoulées entre la date de la mutation au nouveau poste et la date de la mise en disponibilité, jusqu'à concurrence de vingt-six (26) semaines de salaire.

Options lorsqu'une offre d'emploi ou une mutation ne sont pas disponibles

F2.16 Les employés qui ne reçoivent pas une offre d'emploi conformément au paragraphe F2.08 au moment de la notification du statut d'excédentaire disposent d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours, dit « période transitoire », pour examiner et sélectionner l'une des quatre options suivantes :

Option 1 : Un soutien de départ s'ils offrent de démissionner et, aux fins de l'application du présent article, d'être considérés comme étant immédiatement mis à pied au moment de la démission.

Option 2 : Un soutien éducatif équivalent au soutien de départ et à l'indemnité professionnelle décrite au paragraphe F2.24 pour que l'employé prenne un congé non payé pour une période maximale de deux (2) ans afin de fréquenter un établissement d'enseignement.

Option 3 : Sous réserve des conditions énoncées aux paragraphes F2.27 à F2.32, une substitution avec un autre employé, qui n'a pas été déclaré excédentaire, offrant de démissionner et d'être considéré comme étant immédiatement mis en disponibilité à la place de l'employé déclaré excédentaire.

Option 4 : Une période de priorité excédentaire de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi ou de mutation au sein de l'Office national de l'énergie ou d'autres secteurs de la fonction publique.

F2.17 Les employés qui ne font pas de choix dans la période transitoire de quatre-vingt-dix (90) jours sont réputés avoir choisi l'option 4. Les employés ne peuvent changer d'option une fois qu'ils ont avisé l'employeur de leur choix.

F2.18 Pendant la période transitoire, l'employé doit se renseigner activement sur ses droits et obligations, évaluer sa situation personnelle et professionnelle, élaborer des plans personnel et professionnel, prendre une décision à l'égard des options énoncées au paragraphe F2.16 et informer l'employeur de l'option qu'il sélectionne.

F2.19 Pendant la période transitoire, l'employé peut être tenu d'achever des travaux, en tenant compte des obligations de l'employé en vertu du paragraphe F2.18.

F2.20 Pendant la période transitoire, l'employeur désigne un conseiller en ressources humaines pour être une personne-ressource constante destinée à fournir des renseignements et de l'aide à l'employé tout au long du processus.

F2.21 Pendant la période de transition, les employés excédentaires ont accès jusqu'à 1 000 \$, pour des conseils financiers et de l'orientation professionnelle, y compris des services consultatifs professionnels pour déterminer les possibilités d'accès au marché du travail, pour l'identification des possibilités d'améliorer les connaissances et les compétences professionnelles liées aux qualifications de l'employé, pour le repérage des possibilités de projet d'entreprise et pour l'élaboration d'un plan d'affaires ou d'entreprise.

Option 1 : Soutien de départ

- F2.22** Les employés qui sélectionnent l'option 1 ont droit, à compter de leur mise en disponibilité, au paiement d'un soutien de départ basé sur les années de service continu de l'employé au sein de la fonction publique selon le calcul établi au paragraphe F2.52.
- F2.23** Les employés qui sélectionnent l'option 1 ont également droit à une indemnité de départ en application du paragraphe B5.02.
- F2.24** Dans les deux années qui suivent la mise en disponibilité, les employés qui sélectionnent l'option 1 ont également droit à une indemnité professionnelle, pour un montant n'excédant pas 8 000 \$, pour le remboursement des frais de scolarité, des livres et de l'équipement obligatoire associés à l'inscription dans un établissement d'enseignement ou pour des services consultatifs financiers, juridiques ou autres services consultatifs professionnels ou techniques liés à des projets d'entreprise appuyés par un reçu.
- F2.25** Tout employé qui sélectionne l'option 1 renonce aux droits d'être nommé en priorité au sein de la fonction publique à compter de l'acceptation de la démission par l'employeur.
- F2.26** Les employés qui reçoivent une offre d'emploi raisonnable au sein de l'Office national de l'énergie ou qui acceptent un emploi dans tout autre secteur de la fonction publique, à tout moment avant d'accepter l'option 1, deviennent inadmissibles au paiement du soutien de départ ou de l'indemnité professionnelle.

Option 2 : Soutien éducatif

- F2.27** Les employés qui sélectionnent le soutien éducatif de l'option 2 ont droit au paiement du soutien de départ et à l'indemnité professionnelle visée au paragraphe F2.24. L'indemnité de professionnelle peut être utilisée uniquement à des fins éducatives.
- F2.28** Les employés qui sélectionnent l'option 2 sont mis en congé non payé pour une période maximale de deux (2) ans afin de fréquenter un établissement d'enseignement.
- F2.29** Le soutien de départ peut être versé en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans.
- F2.30** L'employé peut rester affilié aux régimes d'avantages sociaux de la fonction publique en cotisant à la fois la part de l'employeur et celle de l'employé des régimes d'avantages sociaux et du Régime de pensions de retraite de la fonction publique.
- F2.31** À la fin de la période de deux (2) ans de congé non payé, l'employé est mis en disponibilité conformément au paragraphe B5.02, sauf s'il a trouvé un autre emploi au sein de la fonction publique.
- F2.32** L'employeur détermine la date de départ de l'employé qui choisit la présente option.
- F2.33** Les employés qui ne fournissent pas une preuve d'inscription dans un établissement d'enseignement dans un délai de douze (12) mois suivant le début de leur période de congé non payé sont réputés avoir démissionné de la fonction publique et ils reçoivent une indemnité de départ conformément au paragraphe B5.02.

Option 3 : Substitution

- F2.34** Dans la mesure du possible, l'employeur tient compte de la substitution d'un employé non excédentaire qui offre de démissionner et d'être immédiatement mis en disponibilité à la place d'un employé déclaré excédentaire. Lorsqu'un employé excédentaire montre un intérêt pour la substitution, l'employeur aide l'employé excédentaire à cerner les possibilités de substitution.
- F2.35** La substitution a généralement lieu entre des employés de même niveau, mais cela n'exclut pas une substitution avec un employé volontaire d'un niveau inférieur. L'employé excédentaire doit satisfaire aux exigences du poste de l'employé volontaire, notamment aux exigences en matière de compétences et, le cas échéant, aux exigences linguistiques et être en mesure d'exécuter les fonctions requises de manière satisfaisante.
- F2.36** La substitution doit avoir lieu à une date donnée à laquelle l'employé volontaire est rayé de l'effectif.
- F2.37** À compter de sa démission, l'employé volontaire a droit à l'option 1 ou à l'option 2 et à l'indemnité de départ en application du paragraphe B5.02 de l'article B-5.
- F2.38** À l'égard de la substitution en application du présent article, aucune disposition n'est prévue pour un « effet domino » ou pour toutes « considérations futures ».
- F2.39** Par souci de clarté, une substitution ne peut avoir lieu que si l'employé peut être muté sans recyclage, à l'exception d'une période d'orientation raisonnable, et que la substitution entraîne une réduction nette du nombre d'employés.

Option 4 : Période de priorité d'excédentaire

- F2.40** La période de priorité d'excédentaire est la période de douze (12) mois suivant la date prévue de l'excédent mentionné dans la notification remise en application du paragraphe F2.05. Pendant la période de priorité d'excédentaire, l'employé demeure un employé de l'Office national de l'énergie jusqu'à la première des éventualités suivantes : sa nomination à un poste au sein de la fonction publique, sa démission ou l'expiration de la période de priorité d'excédentaire. Toutefois, l'employé qui choisit cette option n'est pas tenu de se présenter au travail après la date prévue du surplus ou à une date antérieure fixée par une entente entre l'employé et l'employeur.
- F2.41** Pendant la période de priorité d'excédentaire, l'employé doit activement chercher un emploi dans la fonction publique ou ailleurs. L'employé aura pleinement l'occasion d'être considéré pour des postes au sein de la fonction publique et l'employeur doit lui rembourser les frais raisonnables engagés pour se présenter aux entrevues à cet égard.
- F2.42** Si l'employé réussit à obtenir un emploi dans la fonction publique, les obligations de l'employeur, notamment le paiement salarial, prennent fin à compter de la date d'entrée en vigueur de la nomination, sauf que les coûts de réinstallation sont à la charge de l'employeur conformément à sa Politique de réinstallation.
- F2.43** Les employés qui refusent une offre d'emploi raisonnable dans la fonction publique sont mis en disponibilité un mois après le rejet de l'offre d'emploi avec droit à l'indemnité de départ conformément au paragraphe B5.02 de l'article B-5, mais sans droit aux options énoncées aux paragraphes F2.22, F2.27 ou F2.34.

F2.44 Aux fins de l'application du paragraphe F2.43, une offre d'emploi raisonnable est une offre d'emploi indéterminée :

- a) Après de l'employeur, normalement à un niveau équivalent, mais sans exclure un niveau inférieur avec protection salariale, conformément au paragraphe F2.48 du présent article;
ou
- b) Au sein de la fonction publique dans la province de l'Alberta, où l'échelon maximum de la fourchette du nouveau poste n'est pas en deçà du salaire actuel de l'employé à la date de l'offre et tous les avantages, y compris la reconnaissance des années de service pour la définition du service continue et l'accumulation d'avantages dont les crédits de congé de maladie, l'indemnité de départ et les crédits de congé annuel accumulés, sont transférés à cet employeur.

F2.45 Si l'employé réussit à obtenir un emploi à l'extérieur de la fonction publique, l'employé doit démissionner à compter du jour ouvrable immédiatement avant le début du nouvel emploi de l'employé. Les obligations de l'employeur, y compris le paiement salarial, prennent fin à compter de la démission, sauf que l'employé a droit à l'indemnité de départ en application du paragraphe B5.02 de l'article B-5. Les employés qui n'informent pas l'employeur du début d'un nouvel emploi seront responsables du remboursement du paiement salarial et des dépenses connexes assumées par l'employeur pendant toute période du nouvel emploi.

F2.46 Pendant la période de priorité d'excédentaire, l'employé reste tenu de s'acquitter des obligations énoncées au Code de déontologie, y compris les lignes directrices en matière de conflits d'intérêts.

F2.47 Les employés qui restent inscrits à l'effectif seront mis à disponibilité à l'expiration de la période de priorité d'excédent et recevront une indemnité de départ conformément au paragraphe B5.02 de l'article B-5.

Protection salariale

F2.48 Les employés nommés à un poste de niveau inférieur en vertu du présent article verront leur salaire actuel protégé. Les employés continuent de bénéficier de la protection salariale jusqu'à ce qu'ils soient nommés ou mutés à un poste ayant un taux de rémunération maximal qui est égal ou supérieur au taux de rémunération maximal du poste qu'ils occupaient avant d'être déclarés excédentaires.

Cession du travail ou de la fonction à l'extérieur de la fonction publique

F2.49 Dans le cas d'une cession du travail ou d'une fonction à un organisme à l'extérieur de la fonction publique, les employés qui sont transférés avec le travail ou la fonction et qui acceptent l'emploi avec le nouvel organisme où :

- a) Leur salaire est supérieur à 85 % de leur salaire actuel avec l'employeur; et
- b) Le nouvel organisme a un régime de retraite à prestations déterminées; et
- c) Le nouvel organisme fournit une protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestations de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée et régime de soins dentaires;

n'auront pas droit au paiement d'un soutien de départ ou à l'indemnité professionnelle précisés aux paragraphes F2.23 et F2.25, mais ils ont droit à une somme équivalente à treize (13) semaines de rémunération en plus de l'indemnité de départ en vertu du paragraphe B5.02.

F2.50 Dans les cas où le salaire de l'employé avec le nouvel organisme est inférieur à son salaire actuel au sein de l'Office national de l'énergie, l'employé reçoit un versement complémentaire sous forme d'un montant forfaitaire correspondant à la différence entre le salaire hebdomadaire qu'il recevait avec l'employeur au moment de la mutation et le salaire hebdomadaire qu'il reçoit avec le nouvel organisme, multiplié par soixante-dix-huit (78) semaines.

Procédure de règlement des griefs

F2.51 Les griefs découlant de l'interprétation ou de l'application du présent article ne peuvent être présentés qu'au dernier palier.

Paiements de soutien de départ

F2.52 Les paiements de soutien de départ sont basés de la manière suivante sur les années de service continu de l'employé au sein de la fonction publique :

Années de service	Paiements de soutien de départ en semaines de salaire	Années de service	Paiements de soutien de départ en semaines de salaire	Années de service	Paiements de soutien de départ en semaines de salaire	Années de service	Paiements de soutien de départ en semaines de salaire
0	10						
1	22	12	44	23	52	34	37
2	24	13	46	24	52	35	34
3	26	14	48	25	52	36	31
4	28	15	50	26	52	37	28
5	30	16	52	27	52	38	25
6	32	17	52	28	52	39	22
7	34	18	52	29	52	40	19
8	36	19	52	30	49	41	16
9	38	20	52	31	46	42	13
10	40	21	52	32	43	43	10
11	42	22	52	33	40	44	7
						45	4

SECTION G

EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

ARTICLE G-1 EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

Définition

G1.01 L'expression « employé à temps partiel » désigne une personne dont l'horaire normal de travail est inférieur à 37,5 heures par semaine, mais pas moins de 12,5 heures par semaine.

Durée du travail

G1.02 Sur demande écrite de l'employé à temps partiel, les heures de travail normales prévues à son horaire peuvent être supérieures à 7,5 heures, sans toutefois dépasser 10 heures au cours d'une journée.

G1.03 Les employés à temps partiel sont rémunérés au tarif des heures normales dans les circonstances suivantes :

- a) Pour les employés qui travaillent régulièrement moins de 7,5 heures par jour, toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence de 7,5 heures par jour et 37,5 heures par semaine.
- b) Pour les employés qui travaillent régulièrement plus de 7,5 heures par jour, toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence des heures de travail régulièrement prévues et toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence de 37,5 heures par semaine.

Heures accumulées

G1.04 Les employés à temps partiel peuvent accumuler et utiliser des crédits d'heures accumulées conformément à l'article C-2 sauf que les dispositions du paragraphe C2.03 ne sont pas applicables aux employés à temps partiel.

Heures supplémentaires

G1.05 Les employés à temps partiel qui travaillent plus d'heures que celles stipulées en vertu du paragraphe G1.03 ont droit à des heures supplémentaires en vertu de l'article C-3 sauf qu'à l'égard des heures travaillées pendant un jour de repos, le paragraphe C3.05 s'applique seulement pour les semaines où l'employé à temps partiel a travaillé au moins 37,5 heures pendant la semaine.

G1.06 Sous réserve du paragraphe G1.05, un employé à temps partiel tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré au tarif des heures supplémentaires indiqué à l'article C-3.

Jours fériés désignés

G1.07 Un employé à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés payés, mais reçoit plutôt une prime de 4,6 % pour toutes les heures normales effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel.

Congés – Généralités

G1.08 Un congé est accordé seulement pendant les périodes au cours desquelles les employés sont censés, selon l'horaire, remplir leurs fonctions.

Calcul proportionnel des avantages

G1.09 Les employés à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention, dans la même proportion qui existe entre leurs heures de travail hebdomadaires normales et les heures de travail hebdomadaires normales des employés à temps plein, sauf indication contraire dans la présente convention.

Congés annuels

G1.10 Pour chaque mois civil pendant lequel l'employé à temps partiel touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures que compte la semaine de travail normale de l'employé, celui-ci acquiert des crédits de congé annuel au taux prévu à l'article D-2 (congrés annuels) calculés au prorata selon le pourcentage d'une semaine de travail normal de l'employé à celle d'un employé à temps plein.

Congés de maladie

G1.11 Pour chaque mois civil pendant lequel l'employé à temps partiel touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures que compte la semaine de travail normale de l'employé, celui-ci acquiert des crédits de congé de maladie à raison du quart du nombre d'heures d'une semaine de travail normal de cet employé.

Administration des congés annuels et des congés de maladie

G1.12 Pour l'application des paragraphes G1.10 et G1.11, lorsqu'un employé ne travaille pas le même nombre d'heures chaque semaine, la semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures effectuées au tarif normal calculée sur une base mensuelle.

G1.13 Tout employé qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ni de crédits de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employé à temps plein.

Congé de deuil

G1.14 Pour l'application de l'article D-7 (congré de deuil), aucun calcul au prorata du nombre de jours n'est précisé dans la présente.

Indemnité de départ

G1.15 Nonobstant les dispositions de l'article B-5 (indemnité de départ), lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ est établie et les périodes d'emploi à temps partiel sont regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. La période équivalente d'emploi à temps plein est multipliée, en années, par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein pour le poste d'attache de l'employé à la date de la cessation afin de calculer l'indemnité de départ.

SECTION H

RELATIONS DU TRAVAIL

ARTICLE H-1 REPRÉSENTANTS DE L'INSTITUT

- H1.01** L'employeur reconnaît à l'Institut le droit de nommer des employés comme représentants pour agir au nom de l'Institut afin de représenter les préoccupations des employés et les préoccupations de l'unité de négociation.
- H1.02** L'Institut doit communiquer par écrit à l'employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants.
- H1.03**
- a) Le représentant doit obtenir l'autorisation de son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail pour faire enquête au sujet des plaintes à caractère urgent déposées par les employés, pour rencontrer la direction afin de régler des griefs et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Dans la mesure du possible, le représentant signale son retour au superviseur avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.
 - b) Lorsque la direction demande la présence d'un représentant à une réunion, une telle demande est, dans la mesure du possible, communiquée au surveillant du représentant.
 - c) Un représentant ne doit subir aucune perte de rémunération lorsqu'il quitte son poste de travail en vertu du présent paragraphe.

ARTICLE H-2 INFORMATION AU SUJET DE L'ADHÉSION

- H2.01** L'employeur convient de fournir à chaque employé une copie électronique de la présente convention et de leurs modifications successives.
- H2.02** L'employeur doit s'assurer que les employés ont accès à toutes les politiques et dispositions législatives qui établissent les conditions d'emploi applicables à l'unité de négociation.
- H2.03** L'employeur convient de fournir à l'Institut, trimestriellement, une liste de tous les employés qui sont dans l'unité de négociation. La liste doit :
- a) Comprendre le nom, la classification et le secteur de chaque employé;
 - b) Indiquer les employés qui sont entrés dans l'unité de négociation, les employés qui en sont sortis ou qui ont commencé un congé non payé pour une période de plus de trois (3) mois;
 - c) Indiquer les employés qui ont quitté temporairement l'unité de négociation.

ARTICLE H-3 UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR

- H3.01** L'employeur reconnaît les avantages mutuels de fournir à l'Institut un accès raisonnable à ses installations et, sur demande, peut permettre :
- a) À un représentant accrédité d'avoir accès aux locaux de l'employeur;
 - b) L'utilisation des salles de réunion lorsqu'elles sont disponibles;

- c) L'utilisation d'un espace sur un tableau d'affichage et l'utilisation des systèmes de communication électronique; et
- d) L'entreposage des dossiers et de la documentation de l'Institut.

Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.

H3.02 L'employeur se réserve le droit de retirer l'accès à ses installations qu'il juge raisonnable et nécessaire.

ARTICLE H-4 CONSULTATION MIXTE

H4.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et elles se consulteront sur les questions d'intérêt mutuel, y compris, dans la mesure du possible, les changements envisagés dans les conditions d'emploi ou de travail qui ne relèvent pas de la présente convention.

H4.02 Il est interdit aux comités de consultation mixte de s'entendre sur des questions qui auraient pour effet de modifier toute disposition de la présente convention.

H4.03 Les comités consultatifs mixtes sont composés d'un nombre d'employés et de représentants de l'employeur mutuellement acceptable. Les réunions du comité se tiennent normalement pendant les heures de travail.

H4.04 Les employés qui participent aux réunions du comité consultatif doivent être protégés contre toute perte de rémunération normale imputable à leur présence à ces réunions.

ARTICLE H-5 RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Préambule

1. L'employeur et l'Institut partagent le désir de résoudre les disputes ou désaccords, si possible, par des processus coopératifs caractérisés par une discussion rapide et ouverte et une résolution de problèmes créative. Ces processus comprennent des échanges informels entre les employés et leurs superviseurs, et entre l'Institut et l'employeur.
2. L'employeur et l'Institut exhortent les employés à tenter de résoudre les problèmes et les préoccupations le plus tôt possible et à utiliser le recours le plus approprié à leur problème. Les parties s'engagent à créer un environnement de travail dans lequel l'utilisation des processus de résolution de problèmes est considérée comme élément essentiel de la régularité procédurale et de la gestion efficace des ressources humaines.
3. L'employeur reconnaît que les employés ont le droit de déposer un grief ou d'utiliser les processus de résolution de problèmes appropriés et qu'il ne doit pas essayer par intimidation ou menace d'amener un employé à renoncer à un grief ou à s'abstenir d'exercer ses droits.

Rencontre employé-superviseur

H5.01 Les parties favorisent les discussions informelles entre les employés et leurs superviseurs pour régler les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Les parties peuvent, lorsqu'il est opportun de le faire et lorsqu'on en fait la demande, apporter leur aide pour en arriver à un règlement acceptable aux problèmes tant pour les employés que pour leurs superviseurs. Bien que les discussions doivent être entamées dans les délais prévus à la clause H5.08, il est entendu que la période couvrant les discussions ne compte pas au titre des délais prescrits dans le cadre d'un grief.

Procédure de règlement des griefs

H5.02 a) Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'employé qui estime avoir été traité de façon injuste ou lésé par une action ou une absence d'action de la part de l'employeur a le droit de présenter un grief de la façon prévue dans le présent article, sauf dans les cas où une autre procédure administrative de redressement est prévue par une loi du Parlement; cette procédure doit être suivie en lieu du dépôt d'un grief.

b) Dans les cas où le grief se rattache à l'interprétation ou à l'application de la convention ou d'une décision arbitrale, l'employé n'a pas le droit de présenter un grief à moins d'avoir obtenu l'approbation de l'Institut et de se faire représenter par lui.

H5.03 La procédure de règlement des griefs compte deux paliers. Ces paliers sont les suivants :

a) Premier palier : Le vice-président responsable ou, lorsque les parties en conviennent, le chef des opérations;

(i) Ce palier a pour but de communiquer tous les renseignements concernant le problème ou le désaccord afin de favoriser une discussion ouverte et l'exploration d'un règlement volontaire acceptable pour toutes les parties au grief. Lorsque les parties en conviennent, des options de résolution de problème comme un médiateur externe peuvent être utilisées.

(ii) Une réponse écrite motivée doit être communiquée.

b) Palier final : Le chef des opérations ou, lorsque le chef des opérations a répondu au premier palier, le premier dirigeant de l'Office national de l'énergie.

(i) Le palier final a pour objectif de donner l'occasion au chef des opérations ou au premier dirigeant d'entendre les représentations de l'Institut et d'un représentant de l'employeur concernant l'objet du différend. Une réponse doit être fondée sur les renseignements présentés par les parties.

(ii) Une réponse écrite donnée au palier final doit comprendre les motifs de la décision.

H5.04 Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue avant le palier final, le premier palier peut être supprimé sur consentement de l'employeur et de l'employé, et de l'Institut, le cas échéant. Lorsque l'employeur licencie un employé, le grief doit être présenté au palier final seulement.

Dépôt d'un grief

- H5.05** a) Tout employé qui désire présenter un grief au premier palier de la procédure de règlement des griefs doit transmettre le grief au superviseur immédiat qui doit immédiatement remettre à l'employé un récépissé indiquant la date à laquelle le grief a été reçu et soumettre le grief au représentant de l'employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié.
- b) Le grief d'un employé n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'employeur.

Représentation

- H5.06** Si un employé le désire, il peut se faire aider et/ou se faire représenter par l'Institut lorsqu'il utilise la procédure de règlement des griefs décrite au présent article.
- H5.07** Lorsqu'un employé est représenté par l'Institut dans la présentation d'un grief, l'employeur, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, communique en même temps une copie de sa décision à l'Institut et à l'employé.

Délais

- H5.08** Tout employé peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe H5.05, au plus tard le trentième (30^e) jour civil qui suit la date à laquelle l'employé est notifié verbalement ou par écrit ou la date à laquelle l'employé prend conscience de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.
- H5.09** Tout employé peut présenter un grief au palier final de la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours civils qui suivent la date à laquelle la réponse du premier palier lui a été communiquée par écrit.
- H5.10** L'employeur répond normalement au grief de l'employé, soit au premier palier soit au palier final de la procédure de règlement des griefs, dans les trente (30) jours civils qui suivent la date de la présentation ou de la transmission du grief.
- H5.11** a) Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les dispositions du paragraphe H5.05 et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet postal et il est réputé avoir été reçu par l'employeur le jour où il est livré au siège social de l'Office national de l'énergie.
- b) De même, l'employeur est réputé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle la lettre renfermant la réponse a été oblitérée par la poste; mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier final se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans la formule de grief.
- H5.12** Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'employeur et l'employé et, s'il y a lieu, le représentant de l'Institut.

Abandon d'un grief

H5.13 Tout employé qui néglige de présenter son grief au palier final dans les délais prescrits est jugé avoir abandonné le grief à moins que, en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, l'employé n'a pas pu respecter les délais prescrits.

H5.14 Tout employé peut, par avis écrit à son superviseur immédiat, abandonner un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs.

Griefs non arbitrables

H5.15 Sauf le cas d'un grief qui peut être renvoyé à l'arbitrage, la décision rendue au palier final de la procédure de règlement des griefs applicable en la matière est finale et exécutoire, et aucune autre action ne peut être prise en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

Adjudication

H5.16 Lorsqu'un employé a présenté un grief jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs quant à :

- a) L'interprétation ou à l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant; ou
- b) Une mesure disciplinaire entraînant un licenciement, une suspension ou une sanction pécuniaire;

et que le grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, l'employé peut renvoyer le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et de son règlement.

H5.17 Pour qu'un employé puisse renvoyer à l'arbitrage un grief concernant l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision d'arbitrage, l'Institut doit signifier de la manière prescrite son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage et sa volonté de représenter l'employé dans la procédure d'arbitrage.

Arbitrage

H5.18 Dans le cas d'un grief portant sur un licenciement ou sur une rétrogradation visés à l'alinéa 12(2)d) de la *Loi sur l'administration des finances publiques*, l'employé, ou l'Institut agissant au nom de l'employé, peut par avis écrit donné à l'employeur au plus tard dans un délai de 60 jours civils après le premier en date des événements suivants à survenir :

- a) Le jour où l'employé reçoit une réponse au palier final; ou
- b) Le dernier jour auquel l'employeur est tenu de répondre à un grief au palier final;

renvoyer le différend à un arbitre mutuellement convenu en vue d'obtenir une décision finale et exécutoire conformément aux dispositions du paragraphe H5.19. Si les parties ne s'entendent pas sur un arbitre mutuellement satisfaisant, les parties demanderont une recommandation pour un arbitre de la part du président de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral. Un différend ne peut être renvoyé à l'arbitrage en l'absence d'un avis donné à l'employeur dans les délais fixés au présent paragraphe.

H5.19 a) L'arbitre convoque une audience afin d'examiner les plaidoyers oraux des parties et il peut recevoir des observations écrites au besoin.

- b) Lorsque l'arbitre examine la réintégration d'un employé, l'arbitre doit entendre les représentations des parties concernant le bien-fondé de la réintégration et en tenir dûment compte.
- c) Sous réserve de l'alinéa b), l'arbitre a la même autorité et les mêmes pouvoirs qu'une personne nommée pour entendre et juger les griefs en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.
- d) Les honoraires et les frais de l'arbitre sont partagés également entre les parties. Lorsque l'employé est représenté par l'Institut, l'Institut est responsable de la quote-part de l'employé de ces honoraires et frais.

ARTICLE H-6

CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DU TRAVAIL

H6.01 L'employeur accorde un congé payé à un employé cité comme témoin par toute commission ou formation établie aux termes de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* concernant tout processus lié à des négociations collectives ou à un règlement de différends liés à des négociations collectives.

H6.02 Lorsque les nécessités opérationnelles le permettent, l'employeur accorde un congé payé :

- a) À tout employé qui présente un grief ou tout employé qui représente un employé dans une affaire faisant l'objet d'un grief afin de :
 - (i) Se réunir pour discuter du grief,
 - (ii) De rencontrer l'employeur à l'égard du grief.
- b) À un employé parti à un arbitrage ou qui est cité comme témoin à un arbitrage.
- c) À un employé parti à une plainte portée en vertu de l'article 190 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* ou qui est cité comme témoin à toute audience établie afin d'examiner une plainte et d'enquêter sur celle-ci.
- d) À un employé qui est cité comme témoin par l'Institut, devant toute commission ou formation établie aux termes de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, concernant tout processus lié à des négociations collectives ou un règlement de différends liés à des négociations collectives.
- e) À un employé faisant fonction de représentant pour participer à des réunions avec la direction ou à des séances de formations concernant les relations employeur-employé parrainées par l'employeur.

H6.03 Lorsque les besoins opérationnels le permettent, l'employeur accorde un congé non payé :

- a) Aux employés faisant fonction de représentants dans les négociations collectives pour participer à des réunions portant sur les négociations ou à des réunions préparatoires aux négociations.
- b) Aux employés cités comme témoins dans les procédures relatives à une demande d'accréditation.
- c) Aux employés participant à des réunions et à des congrès tenus en vertu de la constitution et des statuts de l'Institut.
- d) Aux employés participant à des séances de formations parrainées par l'Institut relativement à leurs fonctions à titre de représentants de l'Institut.

SECTION I

DURÉE DE LA CONVENTION

**ARTICLE I-1
DURÉE DE LA CONVENTION**

- I1.01** La durée de la présente convention s'étend du 1^{er} novembre 2014 au 31 octobre 2018.
- I1.02** Sauf stipulation expressément contraire, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date à laquelle elle est signée.
- I1.03** La présente convention ne peut être modifiée ou toute disposition ne peut être levée que par consentement mutuel. Si l'une ou l'autre des parties veut modifier la présente convention, elle doit donner à l'autre partie un avis et les parties doivent se réunir et discuter de cette proposition au plus tard un (1) mois civil après la réception d'un tel avis, ou après une période plus longue dont pourront convenir les parties. Si un consentement mutuel n'est pas donné pour modifier une disposition ou pour y renoncer, la disposition existante de la convention continue de s'appliquer.

SIGNÉ À CALGARY, EN ALBERTA, CE _____ JOUR DE _____ 2018.

POUR : L'OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE

**POUR : L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

Peter Watson
Premier dirigeant

Debi Daviau
Présidente

Alexis Williamson
Vice-Présidente des services au personnel
et du savoir

Cara Ryan
Négociatrice

Jim Fox
Membre de l'équipe de négociation

Lori-Ann Sharp
Présidente du groupe

Jock Climie
Négociateur

Fern Hietkamp
Membre de l'équipe de négociation

Sylvia Marion
Membre de l'équipe de négociation

Paul-Henri Langlais
Membre de l'équipe de négociation

SECTION J

ANNEXES

ANNEXE A INDEMNITÉ POUR CALGARY

- 1.0** Compte tenu des problèmes de maintien en poste auxquels est confronté l'Office, qui sont propres à la situation économique de Calgary, une indemnité pour Calgary sera versée aux employés qui résident à une distance de Calgary permettant un déplacement quotidien :

Une indemnité annuelle équivalente à 4,95 % du taux de rémunération annuel de l'employé.

Les taux hebdomadaires/quotidiens/horaires de l'indemnité pour Calgary sont calculés de la manière prévue à l'article B1.01 de la convention collective. L'indemnité est versée aux employés à temps plein à la quinzaine et aux employés à temps partiel pour toutes les heures normales effectuées pendant la période de paye.

Les employés tenus d'assumer des fonctions d'un niveau de classification supérieur et admissibles à la rémunération d'intérim, toucheront l'indemnité basée sur le taux de rémunération d'intérim.

Cette indemnité ne fait pas partie du salaire de l'employé et ne sera pas utilisée pour calculer le taux de rémunération applicable au moment d'une promotion, d'un transfert ou d'une mutation, ni ne sera-t-elle utilisée pour calculer l'indemnité de congé de 4 % (pour les employés nommés à court terme) ou d'autres versements comme la prime de jours fériés (pour les employés à temps partiel). Elle ne sera pas utilisée pour calculer le taux de rémunération hebdomadaire aux fins des primes de maternité ou parentales en vertu du Régime de prestations supplémentaires de chômage ou versée pour les périodes de congé non payé et elle ne fera pas partie des indemnités d'éducation.

Les paiements de cette indemnité sont soumis aux retenues statutaires habituelles.

La présente lettre d'entente expire en même temps que la convention collective, le 31 octobre 2018.

2.0 Aspects de l'indemnité touchant au régime de retraite

L'indemnité pour Calgary n'ouvre pas droit à pension.

3.0 Disposition transitoire pour les employés qui ne sont plus admissibles

Pour les employés qui, par le passé, recevaient une indemnité pour Calgary et qui n'y sont plus admissibles en vertu de l'article 1.0 ci-dessus, leur droit à l'indemnité pour Calgary sera éliminé comme suit :

- a. à la date de la signature de la présente convention collective, l'indemnité pour Calgary sera réduite de 50 % à 2,475 %;
- b. six (6) mois après la date de la signature de la présente convention collective, l'indemnité pour Calgary prendra fin.

**ANNEXE B
INDEMNITÉ DE MARCHÉ**

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE :

L'OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE
(ci-après dénommé « l'employeur »)

ET

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(ci-après dénommé « l'Institut »)

PORTANT SUR L'INDEMNITÉ DE MARCHÉ

Préambule

Afin de réduire les problèmes liés au maintien en emploi et au recrutement d'employés, l'employeur versera une indemnité de marché à tous les employés occupant un poste opérationnel du niveau NEB 8 au niveau NEB 12. Les familles de postes opérationnels sont les suivantes : analystes économiques et financiers, spécialistes de l'environnement, des aspects socioéconomiques et des terres, analystes de marché, spécialistes de la sécurité et l'ingénierie, analystes de l'offre et directeurs des secteurs opérationnels.

Indemnité de marché

Tous les employés occupant un poste opérationnel ont droit à une indemnité de marché conforme à leur niveau de poste d'attache comme il suit :

Niveau NEB	Indemnité de marché annuelle
12	17 000 \$
11	12 000 \$
10	8 000 \$
9	5 000 \$
8	5 000 \$

Application

Tous les employés qui selon l'employeur font partie d'une famille de postes opérationnels ont droit de recevoir chaque année l'indemnité de marché sous forme de deux (2) versements semi annuels, sous réserve des modalités suivantes :

- (1) L'indemnité de marché est payée au prorata du nombre de mois où l'employé est à la fois en service et payé par l'employeur. L'employé est réputé être en service lorsqu'il est payé par l'employeur pour au moins dix (10) jours pendant un mois donné. L'employé doit être en service aux deux (2) dates d'admissibilité suivantes afin d'avoir droit à l'indemnité de marché, soit le 31 décembre et le 30 juin. L'employé en congé payé pour une période de plus de trois (3) mois n'est plus réputé être en service. L'employé en congé non payé n'est pas réputé être en service.
- (2) L'employé à temps partiel a droit à une indemnité de marché égale à la proportion de ses heures de travail hebdomadaires prévues par rapport aux heures de travail hebdomadaires normales de l'employé à temps plein.
- (3) L'employé dont le poste est reclassifié a droit à l'indemnité de marché rattachée à sa nouvelle classification, à compter de la date d'entrée en vigueur de la reclassification et ce, nonobstant les dispositions des clauses B4.03 et F2.48.
- (4) L'employé dont le poste est admissible à l'indemnité de marché à compter de la date de signature de cette entente et qui par la suite est détaché temporairement à un poste non admissible à l'indemnité de marché continue de toucher l'indemnité de marché.
- (5) Afin de toucher l'indemnité de marché, l'employé doit être à l'emploi de l'employeur aux dates prévues pour le paiement de l'indemnité de marché.
- (6) L'indemnité de marché est assujettie aux déductions obligatoires.
- (7) L'indemnité de marché sera payée au prorata à l'employé qui a occupé un poste opérationnel pendant la partie de la période de paiement durant laquelle il a exercé les fonctions du poste opérationnel.
- (8) L'indemnité de marché décrite ci-dessus ne fait pas partie du salaire.
- (9) L'indemnité de marché constitue un traitement admissible au régime de pension.

Échéance

Ce protocole d'entente vient à échéance à la même date que la convention collective, soit le 31 octobre 2018.

SIGNÉ À CALGARY, EN ALBERTA, CE _____ JOUR DE _____ 2018.

**POUR : L'OFFICE NATIONAL DE
L'ÉNERGIE**

**POUR : L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA**

Peter Watson
Premier dirigeant

Cara Ryan
Négociatrice

Alexis Williamson
Vice-présidente des services au personnel
et du savoir

Debi Daviau
Présidente

**ANNEXE C
RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT**

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE :

L'OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE
(ci-après dénommé « l'employeur »)

ET

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(ci-après dénommé « l'Institut »)

EN CE QUI A TRAIT AU RÉGIME DE RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT

Préambule

En vue de réduire les problèmes de rétention et de recrutement, l'employeur a établi un régime de rémunération au rendement auquel tous les employés sont admissibles.

Rémunération au rendement

Tous les employés sont admissibles à la rémunération au rendement selon le tableau suivant à condition qu'ils obtiennent une cote de rendement satisfaisante ou supérieure :

Niveau NEB	Paiement total maximum	Particulier (Max 60 % du paiement total)			Rendement organisationnel (Max 40 % du paiement total)			
		Satisfaisant	Supérieur	Exceptionnel				
12	15 570 \$	5 200	7 270	9 340	6 230	5 420	4 550	3 740
11	11 840 \$	4 270	5 690	7 100	4 740	4 130	3 460	2 850
10	8 660 \$	3 030	4 330	5 200	3 460	3 010	2 530	2 090
9	5 770 \$	1 920	2 700	3 460	2 310	2 010	1 690	1 390
8	3 290 \$	1 320	1 650	1 970	1 320	1 160	970	800
7	2 920 \$	1 170	1 460	1 750	1 170	1 020	860	710
6	2 600 \$	1 040	1 290	1 560	1 040	900	760	630
5	2 300 \$	920	1 150	1 380	920	810	680	560
4	2 040 \$	820	1 020	1 220	820	720	610	490
3	1 820 \$	730	900	1 090	730	640	540	440
2	1 610	650	800	960	650	570	470	390
1	1 440 \$	580	720	860	580	500	420	350

Application

Les employés de l'Office national de l'énergie peuvent recevoir la rémunération au rendement d'après l'exercice d'embauche, sous réserve des conditions suivantes :

- (1) La rémunération au rendement à laquelle les employés sont admissibles est calculée au prorata pour chaque mois pour lequel les employés sont à la fois principalement employés et rémunérés par l'employeur. L'emploi actif est réputé avoir lieu quand un employé est rémunéré pour au moins dix (10) jours au cours d'un mois donné. Les employés qui sont en congé payé pendant plus de trois (3) mois ne sont plus réputés être activement au travail. Les employés qui sont en congé non payé ne sont pas considérés comme étant activement au travail.
- (2) Les nouveaux employés embauchés le ou vers le 1^{er} décembre sont admissibles à recevoir la rémunération au rendement calculée au prorata. Les employés embauchés après le 1^{er} décembre de chaque année ne sont pas admissibles à la rémunération au rendement pour l'exercice visé.
- (3) Les employés à temps partiel ont droit à une rémunération au rendement dans la même proportion qui existe entre leurs heures de travail hebdomadaires normales par rapport aux heures de travail hebdomadaires normales des employés à temps plein. Les employés en congé de transition à la retraite ne sont pas considérés à temps partiel aux fins de la présente disposition.
- (4) Les employés dont les postes sont reclassifiés ou qui sont passés à un autre niveau reçoivent la rémunération au rendement applicable à leur nouvelle classification, à compter de l'entrée en vigueur de la reclassification, nonobstant les dispositions du paragraphe B4.03 de l'article B-4 de la convention collective.
- (5) Les employés qui remplissent par intérim les fonctions d'un poste plus élevé pendant une période de quatre (4) mois ou plus reçoivent une rémunération au rendement calculée au prorata du niveau supérieur pour toute la durée de l'affectation intérimaire.
- (6) La rémunération au rendement doit en tout temps être versée en fonction des mois complets. Aux fins de l'application de la présente lettre d'entente, lorsque la classification d'un employé change en milieu de mois (p. ex., nomination intérimaire, reclassification, promotion, etc.), l'employé est réputé avoir commencé à travailler à la nouvelle classification le premier jour du même mois pourvu que l'employé ait passé au moins la moitié du mois à travailler à la nouvelle classification. Sinon, l'employé est réputé avoir commencé à la nouvelle classification le premier jour du mois suivant.
- (7) Les employés temporairement affectés à l'interne chez l'employeur ne connaîtront pas de réduction de la rémunération de rendement en raison d'une telle affectation.
- (8) Les employés doivent être employés (activement ou non) le 31 mars d'une année donnée pour être admissible à la rémunération au rendement pour ce même exercice.
- (9) La rémunération au rendement est subordonnée aux retenues statutaires.
- (10) La rémunération au rendement stipulée ci-dessus ne fait pas partie du salaire.

- (11) La rémunération au rendement ouvre droit à pension.
- (12) Les évaluations de rendement sont fondées sur l'exercice financier.
- (13) Les évaluations d'un employé sont fondées sur le rendement d'un employé tout au long de l'exercice financier.
- (14) La cote de rendement d'un employé peut faire l'objet d'un grief personnel, toutefois, conformément à l'article 214 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, la décision de l'employeur rendue au palier final de la procédure de règlement des griefs est finale et exécutoire et aucune autre action ne peut être prise en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.
- (15) L'employeur se réserve la discrétion absolue de déterminer dans quelle mesure les objectifs de rendement de l'organisation ont été atteints.

Expiration

La présente lettre d'entente expire en même temps que la convention collective, le 31 octobre 2018, sous réserve des obligations et des conditions nécessaires afin d'achever le Régime de rémunération de rendement pour l'exercice financier précédent.

Il est reconnu que les parties ont conclu la présente lettre d'entente compte tenu des circonstances exceptionnelles particulières au recrutement et à la rétention, et qu'ils l'ont fait sans préjudice. Aucune des parties ne peut se prévaloir de la présente lettre d'entente pour toute position qu'elle pourrait adopter en arbitrage.

SIGNÉ À CALGARY, EN ALBERTA, CE _____ JOUR DE _____ 2018.

**POUR L'OFFICE NATIONAL DE
L'ÉNERGIE**

**POUR L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA**

Peter Watson
Premier dirigeant

Cara Ryan
Négociatrice

Alexis Williamson
Vice-Présidente des services au personnel
et du savoir

Debi Daviau
Présidente

**ANNEXE D
RÉINSTALLATION**

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE :

L'OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE
(ci-après dénommé « l'employeur »)

et

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(ci-après dénommé « l'Institut »)

Attendu que l'employeur est confronté à divers problèmes de recrutement liés au marché du travail de l'Alberta;

Et attendu que l'employeur a besoin d'une certaine souplesse afin d'attirer de nouveaux employés;

Par conséquent, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Nonobstant l'article B-6, rien n'empêche l'employeur d'offrir des indemnités de voyage et de réinstallation en plus de celles qui sont prévues dans les directives du Conseil national mixte.
2. Une telle exception aux directives du Conseil national mixte ne s'applique qu'aux nouveaux employés et est laissée à la discrétion de l'employeur.

SIGNÉ À CALGARY, EN ALBERTA, CE _____ JOUR DE _____ 2018.

**POUR L'OFFICE NATIONAL DE
L'ÉNERGIE**

**POUR L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA**

Peter Watson
Premier dirigeant

Cara Ryan
Négociatrice

Alexis Williamson
Vice-Présidente des services au personnel
et du savoir

Debi Daviau
Présidente

ANNEXE E
DISPOSITIONS ARCHIVÉES POUR L'ÉLIMINATION DE L'INDEMNITÉ DE RENVOI
CONCERNANT LES SÉPARATIONS VOLONTAIRES (DÉMISSION ET DÉPART À LA
RETRAITE)

La présente annexe vise à rendre compte du libellé convenu entre l'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada le 19 décembre 2013 pour l'élimination de l'indemnité de renvoi concernant les séparations volontaires (démission et départ à la retraite). Ces dispositions historiques sont reproduites afin de refléter le libellé convenu dans le cas d'un paiement différé.

ARTICLE B-5
INDEMNITÉ DE DÉPART

À partir du 1^{er} novembre 2013, les paragraphes B5.03 et B5.04 sont supprimés de la convention collective.

B5.01 Dans les circonstances énoncées au présent article et sous réserve du paragraphe B5.07, tout employé doit toucher une indemnité de départ qui se calcule en fonction du taux de rémunération hebdomadaire du poste d'attache de l'employé.

Mise en disponibilité

B5.02 a) En cas de première (1^{re}) mise en disponibilité, pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération pour les employés qui comptent au moins dix (10) années et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération pour les employés qui comptent au moins vingt (20) années d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une (1) année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu puis divisé par trois cent soixante-cinq (365).

b) Dans le cas d'une deuxième (2^e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, 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, puis divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ en vertu de l'alinéa a) ci-dessus.

Démission

B5.03 Sous réserve du paragraphe B5.04, en cas de démission, un employé qui justifie de dix (10) ans ou plus d'emploi continu reçoit la moitié de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de vingt-six (26) années avec une indemnité ne devant pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

Retraite

B5.04 En cas de départ à la retraite, un employé qui est admissible à une pension immédiate ou à une allocation annuelle de jouissance aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* doit recevoir 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, le tout divisé par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de la rémunération de trente (30) semaines.

Décès

B5.05 En cas de décès de l'employé, il est versé à sa succession une indemnité de départ d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, d'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, sans tenir compte des autres indemnités payables.

Renvoi pour incapacité

B5.06 Tout employé qui justifie plus d'une (1) année d'emploi continu, et qui est licencié pour cause d'incapacité, a droit de recevoir une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

Restrictions

B5.07 Les indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sont réduites dans la mesure de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ par la fonction publique, une société de la Couronne fédérale, les Forces canadiennes ou la Gendarmerie royale du Canada. En aucun cas, les indemnités de départ prévues au présent article ne doivent être cumulées.

Par souci de précision, les paiements effectués en vertu des clauses B5.10 à B5.12, ou en vertu de dispositions semblables d'autres conventions collectives, sont considérés comme des indemnités de départ aux fins de l'administration de la présente clause.

B5.08 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les clauses qui précèdent est le taux de rémunération hebdomadaire auquel a droit l'employé, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination, immédiatement avant la cessation de son emploi.

B5.09 (i) S'il présente sa démission pour accepter un poste avec l'une des organisations énumérées aux annexes I, IV et V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'employé recevra les indemnités de départ prévues au paragraphe B5.03 (avant le 1^{er} novembre 2013), ou B5.10 à B5.12 (à compter du 1^{er} novembre 2013).

(ii) Si l'employé est nommé à un poste visé par la convention collective alors qu'il en occupait un qui ne l'était pas, et si, à la date de sa nomination, il avait accumulé des droits semblables à ceux prévus au paragraphe B5.10 avec un employeur précédent de la fonction publique, il n'a pas le droit de reporter de telles indemnités accumulées ni de recevoir quelque paiement que ce soit.

ANNEXE F

PROTOCOLE D'ENTENTE PROGRAMME DE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS

À la suite du protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés intervenu entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

L'Office national de l'énergie et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut) conviennent de prendre les mesures nécessaires afin de mettre en œuvre des modifications qui résulteront d'une entente intervenue sur le programme de soutien au mieux-être des employés (PSME). Les parties conviennent de poursuivre la pratique actuelle de travailler en collaboration pour répondre aux préoccupations concernant le mieux-être des employés et la réintégration des employés au travail après des périodes de congés en raison de maladie ou de blessure.

PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS

Le présent protocole d'entente vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après nommés les « parties »), relativement à la question du mieux-être des employés.

Les parties créeront un Programme de soutien au mieux-être des employés (PSME) qui mettra l'accent sur l'amélioration du mieux-être des employés et la réintégration des employés au lieu de travail après des périodes de congé attribuable à une maladie ou à une blessure.

Principales caractéristiques

Le PSME présentera les principales caractéristiques suivantes :

- contenu dans les conventions collectives;
- prestations jusqu'à vingt-six (26) semaines (cent trente (130) jours ouvrables) et remplacement du soutien du revenu à 100 %;
- l'affectation annuelle doit être de neuf (9) jours de congé de maladie payé en raison d'une maladie ou d'une blessure qui ne relève pas des paramètres du PSME;
- remplacement du revenu à 100 % durant les trois (3) jours (ouvrables) de la période d'admissibilité lorsque la demande de l'employé est approuvée;
- les maladies chroniques et épisodiques admissibles seront exemptes de la période d'admissibilité;
- la période d'admissibilité sera annulée dans les cas d'hospitalisation ou de récurrence d'une maladie ou d'une blessure antérieure approuvée dans le cadre du PSME dans les trente (30) jours;
- les employés ont le droit de reporter au plus trois (3) jours de crédits de congé de maladie inutilisés restant à la fin de l'exercice financier, qui pourront être utilisés lors de l'exercice financier suivant;
- l'accumulation des crédits de congé de maladie actuelle cessera lorsque le PSME sera mis en œuvre. Les employés ayant accumulé des congés de maladie au-delà de vingt-six (26) semaines auront le droit de reporter ces jours excédentaires pour fournir une couverture prolongée à 100 % du remplacement du revenu avant d'accéder à l'assurance-invalidité de longue durée (ILD);
- temps de déplacement pour diagnostic et traitement;

- services internes de gestion de cas de retour au travail centrés sur le soutien aux employés malades ou blessés;
- un employé visé par le PSME sera considéré être en congé payé;
- l'employeur prendra en charge tous les coûts de l'administration du PSME; et
- augmenter la quantité de congé payé pour obligations familiales d'un (1) jour.

Processus

Les parties conviennent de créer un comité technique et un comité directeur, avec une vision et un engagement à long terme de leur haute direction.

Le comité directeur et le comité technique seront établis dans les soixante (60) jours suivant la signature.

Les comités seront composés d'un nombre égal de représentants patronaux et de représentants syndicaux.

Le comité directeur est responsable de la détermination de la composition du comité technique.

Tout le temps passé par les employés pour soutenir le comité technique sera réputé être un congé payé pour activités syndicales. L'employeur accordera un congé payé aux employés prenant part à ces activités, y compris pour le temps de préparation et de déplacement.

Le comité technique élaborera tous les documents et ententes nécessaires à la mise en œuvre du PSME dans le cadre de la prochaine ronde de négociations collectives. Ce travail devra être terminé dans l'année suivant la signature. Le comité technique doit formuler des recommandations provisoires aux fins d'examen par le comité directeur dans le cadre d'une série de réunions régulières. Ces recommandations porteront sur les sujets suivants :

- les modifications corrélatives à apporter aux dispositions existantes des conventions collectives portant sur les congés et l'ILD;
- les définitions;
- les conditions d'admissibilité pour le nouveau PSME;
- les processus d'évaluation et d'arbitrage;
- les services internes de gestion de cas et de retour au travail;
- les mesures d'adaptation en milieu de travail;
- la création d'un centre pour le mieux-être au travail;
- la gouvernance du PSME, y compris les mécanismes de règlement des différends;
- la couverture de blessure de stress opérationnel et d'autres blessures subies par des employés déployés lors d'opérations militaires;
- le harcèlement;
- la violence familiale; et
- d'autres mesures qui viendraient à l'appui d'une approche holistique de la gestion de la santé des fonctionnaires fédéraux.

Le comité technique doit examiner les pratiques des autres administrations et employeurs au Canada dont la fonction publique pourrait tirer des enseignements, en reconnaissant que tous les milieux de travail ne se ressemblent pas. Le comité directeur consultera au besoin les comités fédéraux de santé et de sécurité, de même que des experts canadiens qui sont des chefs de file dans le domaine de la gestion de l'incapacité et de la santé.

Le comité directeur doit approuver le plan de travail du comité technique et l'échéancier des rapports provisoires dans les quatre (4) mois suivant la signature. Le plan de travail du comité technique peut être modifié de temps à autre sous réserve du consentement mutuel des membres du comité directeur.

Les échéances peuvent être reportées, sous réserve du consentement mutuel des membres du comité directeur. Le mandat du comité technique peut être modifié de temps à autre sous réserve du consentement mutuel des membres du comité directeur.

Les parties conviennent, si elles n'ont pas convenu d'une entente dans les dix-huit (18) mois suivant la mise en place du comité technique, ou en tout temps avant ce moment, de nommer conjointement un médiateur dans les trente (30) jours.

Intégration aux conventions collectives

1. Lorsque les parties auront convenu d'une entente sur une formulation et une conception de programme provisoire pour le PSME, cette entente sera fournie aux tables de négociations individuelles de l'Institut aux fins de ratification et d'inclusion à leurs conventions collectives.
2. Aucune table de négociation ne devra modifier l'entente conclue sur le PSME.
3. Les modifications à venir au PSME nécessiteront l'accord de l'Institut et de l'employeur. Les modifications à venir devront faire l'objet de négociations entre les parties à la table centrale composée d'une équipe de négociation de l'Institut et de l'équipe de négociation de l'employeur.

Les parties conviennent que les sujets suivants devront faire l'objet de discussions par le Comité technique, notamment :

- a. soutien du revenu durant le processus d'appel;
- b. mises à jour et changements au régime d'assurance-invalidité de longue durée;
- c. rendez-vous médicaux;
- d. plans de traitement;
- e. amélioration de la couverture pour les traitements;
- f. soldes négatifs des crédits de congés de maladie;
- g. utilisation des crédits de congés de maladie;
- h. bureau de gestion d'assurance-invalidité;
- i. dispositions transitoires comme les employés en congé de maladie à la date de transition;
- j. congés de maladie supplémentaires pour les professionnels de la santé;
- k. attribution des jours de congé de maladie (acquis c. avance annuelle);
- l. services offerts par le centre du mieux-être en milieu de travail;
- m. considérations liées à la protection des renseignements privés;
- n. définition des maladies chroniques et épisodiques;
- o. travailleurs de quarts.

SIGNÉ À CALGARY, EN ALBERTA, CE _____ JOUR DE _____ 2018.

**POUR L'OFFICE NATIONAL DE
L'ÉNERGIE**

**POUR L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA**

Peter Watson
Premier dirigeant

Cara Ryan
Négociatrice

Alexis Williamson
Vice-Présidente des services au personnel
et du savoir

Debi Daviau
Présidente