

CONVENTION ENTRE

LE CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA

et

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

GROUPE : BIBLIOTHÉCONOMIE (LS)

DATE D'EXPIRATION : 30 juin 2022

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - OBJET, RECONNAISSANCE ET APPLICATION DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS	1
ARTICLE 3 - EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL.....	3
ARTICLE 4 - INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION	5
ARTICLE 5 – CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL	5
ARTICLE 6 - RÉSERVÉ.....	7
ARTICLE 7 - DROITS DE LA DIRECTION	7
**ARTICLE 8 - DROITS DES EMPLOYÉS	7
ARTICLE 9 - CONSULTATIONS MIXTES	8
ARTICLE 10 - NOMINATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX OU REPRÉSENTANTS ET AUTORISATION D'ABSENCE	9
ARTICLE 11 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS	9
ARTICLE 12 - NORMES DE DISCIPLINE.....	14
ARTICLE 13 - INFORMATION.....	15
ARTICLE 14 - PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES.....	15
ARTICLE 15 - DURÉE DU TRAVAIL.....	16
ARTICLE 16 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	17
ARTICLE 17 - INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL.....	19
**ARTICLE 18 - DÉPLACEMENT.....	19
ARTICLE 19 - RÉMUNÉRATION.....	21
ARTICLE 20 - RÉMUNÉRATION D'INTÉRIM	22
**ARTICLE 21 - JOURS DÉSIGNÉS FÉRIÉS PAYÉS	22
ARTICLE 22 - OBLIGATIONS RELIGIEUSES.....	24
ARTICLE 23 - CONGÉS - GÉNÉRALITÉS	24
ARTICLE 24 - CONGÉS ANNUELS.....	25
ARTICLE 25 - CONGÉ DE MALADIE.....	29
**ARTICLE 26 – AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	30
26.01 Validation.....	30
**26.02 Congé de deuil	30
26.03 Congé d'accident du travail.....	31
26.04 Congé de sélection de personnel.....	32
26.05 Congé de maternité non payé	32
**26.06 Indemnité de maternité	33
26.07 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides	35
**26.08 Congé parental non payé	36
**26.09 Indemnité parentale	37
26.10 Indemnités parentales spéciales pour les employés totalement invalides	42
**26.11 Congé non payé pour s'occuper de la famille	42
26.12 Congé non payé pour obligations personnelles	43
26.13 Congé non payé pour accompagner l'époux	44
**26.14 Congé payé pour obligations familiales	44
**26.15 Congé pour proches aidants.....	45
26.16 Congé personnel	45
26.17 Congé pour service judiciaire.....	46
26.18 Congé aux fins d'examens	46
26.19 Réaffectation ou congé liés à la maternité.....	46
26.20 Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes.....	47
26.21 Congés payés et non payés pour d'autres motifs	47
**26.22 Congé pour violence familiale.....	48
ARTICLE 27 – PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	48
ARTICLE 28 - APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DES EMPLOYÉS	50
ARTICLE 29 - EXPOSÉ DES FONCTIONS	51
ARTICLE 30 - POSTE VACANT	51

ARTICLE 31 - INDEMNITÉ DE DÉPART	51
ARTICLE 32 - QUALITÉ D'AUTEUR.....	53
ARTICLE 33 - ACCORDS DU CONSEIL NATIONAL MIXTE	53
ARTICLE 34 – IMPARTITION	54
ARTICLE 35 – RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS	54
ARTICLE 36 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	54
ARTICLE 37 - CLAUSE DE RÉVISION.....	55
**ARTICLE 38 - DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION.....	56
**BARÈME 1 TAUX DE RÉMUNÉRATION	57
Appendice « A » Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ volontaire (démission ou retraite).....	60
**Appendice « B » Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés	64
**APPENDICE C - Protocole d'entente entre Le Conseil national de recherches Canada et L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant un langage inclusif quant à la neutralité des genres	65
**APPENDICE D - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA (CNRC) ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL	66
**APPENDICE E - PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	67
**APPENDICE F - PROTOCOLE D'ENTENTE Entente relative au congé pour les affaires syndicales – recouvrement des coûts.....	70

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

ARTICLE 1 - OBJET, RECONNAISSANCE ET APPLICATION DE LA CONVENTION

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

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

1.03 Le Conseil reconnaît l'Institut professionnel comme agent négociateur unique de tous les employés de l'unité de négociation décrite dans le certificat émis par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 23 novembre 1967 couvrant les employés du Conseil des niveaux du groupe de la Bibliothéconomie, de la Catégorie scientifique et professionnelle.

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

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

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

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

ARTICLE 2 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention

- a) « congé d'absence » désigne l'autorisation de s'absenter de son travail ("leave of absence");
- b) « congé de compensation » désigne un congé avec traitement accordé au lieu de la rémunération monétaire prévu dans l'article 16 - Heures supplémentaires et dans l'article 18 - Déplacement, ce congé avec traitement devant être calculé et mis au crédit de l'employé au même taux que la rémunération monétaire ("compensatory leave");
- c) « conjoint de fait » désigne une personne qui, pour une période continue d'au moins un an, a vécu dans une relation conjugale avec un employé ("common law partner");
- d) « cotisations » ou « retenues syndicales » désigne les cotisations établies en applications des règlements administratifs et des statuts de l'Institut professionnel à titre de

cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à l'Institut professionnel et ne comprennent ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale ("membership dues");

- e) « emploi continu » ou « service continu » s'entend dans le sens qu'il a dans les règlements existants du Conseil à la date de signature de la présente convention ("continuous employment" and "continuous service");
- f) « employé » signifie une personne qui fait partie de l'unité de négociation ("employee");
- g) « l'employeur », le « Conseil » et le « CNRC » signifient le Conseil national de recherches Canada ("Employer", "Council" and "NRC");
- h) « époux » comprend le « conjoint de fait » tel que défini dans cet article ("spouse");
- i) « fonction publique » désigne la fonction publique telle que définie dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* ("Public Service");
- j) « heure pour heure » désigne le taux hebdomadaire de rémunération de l'employé divisé par trente-sept virgule cinq (37,5) ("hour for hour");
- k) « Institut professionnel » désigne l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada ("Professional Institute");
- l) « jour de repos » par rapport à un employé désigne un jour autre qu'un jour désigné férié où l'employé n'est pas ordinairement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d'être en autorisation d'absence ("day of rest");
- m) « jour férié » désigne la période de vingt-quatre (24) heures commençant à minuit et une minute (00 h 01) le jour désigné comme jour férié dans la présente convention ("holiday");
- n) « mise en disponibilité » signifie la fin des services d'un employé en raison d'un manque de travail ou du fait qu'une fonction cesse d'exister ("lay-off");
- o) « tarif double » désigne le taux horaire multiplié par deux (2) ("double time");
- p) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel de l'employé divisé par 52.176 ("weekly rate of pay");
- q) « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par cinq (5) ("daily rate of pay");
- r) « taux et demi » désigne le taux horaire multiplié par une fois et demie ("time and one-half");
- s) « taux simple » désigne le taux hebdomadaire de rémunération de l'employé divisé par trente-sept virgule cinq (37,5) ("straight-time rate");

- t) « unité de négociation » signifie tous les employés du Conseil du groupe de la Bibliothéconomie de la Catégorie scientifique et professionnelle selon la description donnée dans le certificat émis par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 23 novembre 1967 ("bargaining unit");
- u) « zone d'affectation » signifie la même chose que cette expression dans la directive du CNRC concernant les voyages telle que modifiée de temps à autre ("headquarters area");

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

- a) si elles sont définies dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, ont le même sens que leur donne cette Loi; et
- b) si elles sont définies dans la *Loi sur l'interprétation* mais non dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, ont le même sens que leur donne la *Loi sur l'interprétation*.

ARTICLE 3 - EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

3.01 Généralités

- i) Le but de cet article est de permettre le recrutement d'employés à temps partiel lorsque cela pourrait améliorer le service ou rendre plus efficace l'utilisation du personnel et d'établir des modalités d'emploi qui soient cohérentes et équitables pour les employés à temps partiels.
- ii) La modification du statut d'emploi de temps plein à temps partiel est assujettie aux nécessités du service, doit avoir l'accord de l'employé et doit être approuvée par une personne à qui l'autorité a été déléguée, soit au niveau de Directeur ou Directeur général.
- iii) Les employés qui comptent moins de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail d'horaire normales par semaine ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention dans la proportion qui existe entre leurs heures de travail d'horaire hebdomadaires normales et celles des employés à temps plein, sauf que :

a) Heures payées et temps supplémentaire

Les employés sont rémunérés au taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, ou au taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence d'autres heures de travail journalières ou hebdomadaires qui peuvent être prescrites en vertu de l'article 15, et au taux horaire de rémunération pour heures supplémentaires applicable pour toutes les heures effectuées en sus de ces heures. -

b) Congés

Les congés ne peuvent être accordés que

- i) lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention, ou
- ii) pendant les périodes au cours desquelles les employés doivent selon l'horaire remplir leurs fonctions;

c) Jours de repos

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

d) Jours fériés payés

- i) l'employé à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés mais reçoit plutôt une prime de quatre virgule deux cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures normales effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel;
- ii) lorsque l'employé à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employés à plein temps au paragraphe 21.01 de la présente convention, il est rémunéré à tarif et demi (1 ½) pour toutes les heures effectuées le jour férié;

e) Taux de rémunérations

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

f) Indemnité de départ

- i) nonobstant les dispositions de l'article 31 - Indemnité de départ, l'employé dont l'emploi continu comprend à la fois une période d'emploi continu à temps plein et une autre à temps partiel, voit ces années complètes d'emploi continu à temps partiel réduites proportionnellement de la différence qui existe entre les heures de travail hebdomadaire à temps partiel et celles des employés à temps plein.
- ii) Dans le cas de l'employé qui, à la date de cessation de son emploi, est un employé à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'article 31 sera le taux de rémunération hebdomadaire que touchera ledit employé au moment de la cessation de son emploi, rajusté au taux hebdomadaire à temps plein.

ARTICLE 4 - INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 5 – CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL

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

5.01 Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application du paragraphe 190(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

Lorsque les nécessités du service le permettent, lorsqu'une plainte est déposée devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application du paragraphe 190(1) de la LRTFP alléguant une violation de l'article 157, de l'alinéa 186(1)a) ou 186(1)b), du sous-alinéa 186(2)a)(i), de l'alinéa 186(2)b), de l'article 187, de l'alinéa 188a) ou du paragraphe 189(1) de la LRTFP, le Conseil accorde un congé payé :

- a) à l'employé qui dépose une plainte en son propre nom, devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique, et
- b) à l'employé qui intervient au nom d'un employé qui dépose une plainte ou au nom de l'Institut qui dépose une plainte.

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

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

- a) à l'employé qui représente l'Institut dans une demande d'accréditation ou dans une intervention, et
- b) à l'employé qui présente des objections personnelles à une accréditation.

5.03 Employé cité comme témoin

Le Conseil accorde un congé payé :

- a) à l'employé cité comme témoin par la Commission des relations de travail dans la fonction publique, et
- b) lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employé cité comme témoin par un autre employé ou par l'Institut.

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

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

5.05 Employé cité comme témoin

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

5.06 Arbitrage des griefs

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

- a) à un employé constitué partie dans une cause d'arbitrage de grief,
ou
- b) au représentant d'un employé constitué partie dans une cause de ce genre,
ou
- c) à un témoin cité par un employé constitué partie dans une cause de ce genre.

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

5.07 Employé qui présente un grief

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

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

5.08 Employé qui fait fonction de représentant

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

5.09 Enquête concernant un grief

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

5.10 Séances de négociations collectives

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

5.11 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

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

5.12 Réunions entre l'Institut et la direction

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

5.13 Réunions et congrès de l'Institut

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

5.14 Cours de formation des délégués syndicaux

- a) Lorsque les nécessités du service le permettent, le Conseil accorde un congé non payé aux employés qui ont été nommés délégués syndicaux par l'Institut, pour suivre un cours de formation dirigé par l'Institut qui se rapporte aux fonctions d'un délégué syndical.
- b) Lorsque les nécessités du service le permettent, le Conseil accorde un congé payé aux employés nommés délégués syndicaux par l'Institut, pour assister à des séances de formation concernant les relations entre le Conseil et les employés, parrainées par le Conseil.

ARTICLE 6 - RÉSERVÉ

ARTICLE 7 - DROITS DE LA DIRECTION

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

****ARTICLE 8 - DROITS DES EMPLOYÉS**

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

**

8.02 Élimination de la discrimination et du harcèlement

- a) Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, aucun harcèlement, aucune intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, , l'identité ou l'expression de genre, déficience, la situation de famille, son état matrimonial, , les caractéristiques génétiques, une condamnation pour laquelle l'employé a été gracié ou son adhésion au syndicat ou son activité dans celui-ci.
- b) Un palier de la procédure de règlement des griefs est supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- c) Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de discrimination ou de harcèlement. Le choix du médiateur se fera d'un commun accord.
- d) Sur demande du plaignant et/ou de l'intimé et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, le Conseil leur remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

8.03 Harcèlement sexuel

- a) L'Institut professionnel et le Conseil reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré dans le lieu de travail.
- b) Un palier de la procédure de règlement des griefs est supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- c) Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement sexuel. Le choix du médiateur se fera d'un commun accord.
- d) Sur demande du plaignant et/ou de l'intimé et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, le Conseil leur remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

ARTICLE 9 - CONSULTATIONS MIXTES

9.01 Les parties reconnaissent les avantages réciproques qui découlent de la consultation mixte et affirment leur désir de se consulter sur les questions d'intérêt commun.

9.02 Les choix des sujets considérés comme sujets appropriés de consultation mixte se fera par accord mutuel des parties et inclut la consultation relative à la promotion professionnelle.

9.03 Partout où cela est possible, le Conseil tient des consultations avec l'Institut professionnel au niveau approprié au sujet des modifications envisagées dans les conditions d'emploi qui ne sont pas régies par la présente convention.

ARTICLE 10 - NOMINATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX OU REPRÉSENTANTS ET AUTORISATION D'ABSENCE

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

10.02 Un délégué syndical ou représentant nommé aux termes du paragraphe 10.01 obtient l'autorisation de son superviseur immédiat avant de quitter son poste de travail pour faire enquête, auprès de collègues employés, sur des plaintes de caractère urgent, pour rencontrer la direction locale aux fins de discuter des plaintes ou des problèmes qui se rattachent directement à l'emploi et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle permission ne peut être refusée sans raison.

ARTICLE 11 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

11.01 Grief du CNM

En cas d'allégations de fausse interprétation ou d'application injustifiée découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique au sujet de clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs appliquée est conforme à l'Appendice « E » des règlements du CNM.

11.02 Objet général

Les parties conviennent que la procédure énoncée dans le présent article a pour objet le maintien de bonnes relations entre les employés et la direction grâce à des méthodes permettant de régler les griefs rapidement et équitablement.

11.03 Discussions non officielles avant le dépôt d'un grief

Les parties reconnaissent la valeur de discussions non officielles entre l'employé et son surveillant afin que les problèmes puissent être résolus sans avoir recours à la présentation officielle d'un grief. Lorsque, dans les délais prescrits au paragraphe 11.09, un employé avise un représentant, tel que désigné par le Conseil en conformité avec le paragraphe 11.08, qu'il désire se prévaloir de ce paragraphe, il est convenu que le temps qui s'est écoulé entre la discussion initiale et la réponse finale ne compte pas dans le calcul des délais prescrits de la procédure applicable aux griefs.

11.04 Types de grief

11.04.1 Grief individuel

Sous réserve du paragraphe 11.05 et comme il est prévu à l'article 208 de la LRTFP, un employé a le droit de présenter un grief de la manière prévue au paragraphe 11.10 si l'employé se croit lésé

- a) par l'interprétation ou l'application à son égard,

- (i) de toute disposition d'une loi ou d'un règlement, ou d'un statut, directive ou autre instrument fait par ou provenant du Conseil concernant les conditions d'emploi; ou
- (ii) de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

ou

- b) par suite de tout autre fait ou sujet portant atteinte aux conditions d'emploi de l'employé.

11.04.1.1 Restrictions du grief individuel

Un employé ne peut présenter de grief individuel à l'égard d'une politique du Conseil :

- (i) s'il choisit de se prévaloir de la procédure de plainte à l'égard de cette politique ; et
- (ii) si cette politique exclut la possibilité de se prévaloir à la fois de la procédure de plainte et de la présentation de grief pour la même question.

11.04.2 Grief collectif

Sous réserve du paragraphe 11.05 et l'article 215 de la LRTPF, l'Institut professionnel peut présenter au Conseil un grief collectif au nom des employés de l'unité de négociation qui s'estiment lésés par la même interprétation ou application à l'égard de toute disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

11.04.2.1 Consentement

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

11.04.2.2 Restrictions du grief collectif

Un employé ne peut être inclus à un grief collectif d'une politique du Conseil:

- (i) s'il choisit de se prévaloir de la procédure de plainte à l'égard de cette politique ; et
- (ii) si cette politique exclut la possibilité de se prévaloir à la fois de la procédure de plainte et de la présentation de grief, pour la même question.

11.04.3 Grief de principe

Sous réserve du paragraphe 11.05 et de l'article 220 de la LRTPF, l'Institut professionnel peut présenter au Conseil un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

11.05 Restrictions générales

Un grief individuel, collectif ou de principe ne peut être présenté

- a) si un autre recours administratif de réparation est offert en vertu d'une autre loi fédérale pour régler ladite plainte, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*;
- b) sur une plainte relative au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes;
- c) sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement de Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

11.06 Droit de présenter un grief

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

7. Droit d'être représenté

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

11.07.2 Un employé n'a pas le droit de présenter un grief ayant trait à l'interprétation ou l'application d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale à moins d'avoir l'approbation de l'Institut professionnel et d'être représenté par l'Institut professionnel.

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

11.08 Procédure

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

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

11.08.3 Le nombre de paliers dans la procédure de griefs actuellement prescrit pour le portefeuille/direction/PARI où travaille l'employé s'applique à celui-ci. La procédure de règlement applicable aux griefs individuels et collectifs ne comporte pas plus de deux (2) paliers.

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

11.08.5 L'Institut professionnel a le droit de discuter avec le représentant autorisé à répondre au nom du Conseil, au palier approprié de la procédure de griefs, et l'employé peut, s'il le désire, être présent à ces consultations. Ce n'est qu'au palier final que l'Institut professionnel est tenu d'informer le groupe des relations de travail d'une telle demande.

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

11.09 Délais prescrits

Pour le calcul des délais au cours desquels les mesures prescrites dans la procédure applicable aux griefs doivent être prises, le mot « jour » désigne un jour civil.

11.09.1 Dans le cas d'un grief individuel ou collectif, la partie plaignante (un employé ou l'Institut professionnel) peut présenter un grief au premier palier de la procédure applicable aux griefs de la manière prescrite au paragraphe 11.10, au plus tard le trente-cinquième (35^e) jour après la date de notification verbale ou écrite ou du moment où la partie plaignante a eu connaissance de l'action ou des circonstances conduisant à un tel grief.

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

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

- a) lorsque la décision ou le règlement ne lui donne pas satisfaction dans les quinze (15) jours qui suivent la date à laquelle le Conseil lui a communiqué par écrit la décision ou le règlement, mais n'a pas droit de le faire après les quinze (15) jours en question, ou
- b) lorsqu'elle ne reçoit pas de décision dans les vingt (20) jours après la réception du grief, elle peut présenter son grief pour fins d'examen au prochain palier supérieur dans les quarante (40) jours après le dernier jour où elle devait recevoir une réponse, mais ne peut le faire après les quarante (40) jours en question.

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

11.09.5 Sauf dans le cas d'un grief ayant trait à une classification, le délai fixé de trente-cinq (35) jours dont dispose le Conseil pour répondre au palier final peut être prolongé

jusqu'à un maximum de cinquante (50) jours par consentement mutuel entre le Conseil, l'employé et, s'il y a lieu, l'Institut professionnel.

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

11.09.7 Dans le cas d'un grief de principe, l'Institut professionnel peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 11.10, au plus tard le trente-cinquième (35^e) jour après la date de notification verbale ou écrite ou du moment où l'Institut professionnel a eu connaissance de l'action ou des circonstances conduisant à un tel grief.

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

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

11.10 Réception et transmission

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

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

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

11.11 Renonciation et abandon d'un grief

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

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

11.12 Décisions

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

11.12.2 La décision rendue par le Conseil au palier final de la procédure applicable aux griefs est définitive et exécutoire à moins qu'il ne s'agisse d'un grief susceptible d'être renvoyé à l'arbitrage conformément à la LRTFP.

11.13 Renvoi à l'arbitrage

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

- a) l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention ou d'une décision arbitrale s'y rapportant, ou
- b) une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire,

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

11.13.2 Lorsqu'un grief collectif est présenté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable inclusivement et qu'il n'a pas été réglé à sa satisfaction, l'Institut professionnel peut renvoyer le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de la LRTFP et les règlements.

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

ARTICLE 12 - NORMES DE DISCIPLINE

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

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

12.03 Un document ou une déclaration écrite relié à une mesure disciplinaire, qui a été placé dans le dossier d'un employé, est détruit après que deux (2) années se seront écoulées depuis le moment où la mesure disciplinaire a été prise, à condition qu'aucune nouvelle mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier au cours de cette période. Cette période de deux (2) ans sera automatiquement prolongée d'une durée égale à la durée d'une période de congé non payé de plus de trois (3) mois.

12.04 Lorsque l'employé est suspendu de ses fonctions, le Conseil l'avise par écrit des motifs de la suspension. Le Conseil s'efforce de donner cet avis au moment de la suspension.

ARTICLE 13 - INFORMATION

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

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

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

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

ARTICLE 14 - PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES

14.01 Sauf tel que prévu au paragraphe 14.04, le Conseil, comme condition d'emploi, fera tout son possible pour qu'une somme équivalente au montant des cotisations syndicales soit déduite de la rémunération mensuelle par l'intermédiaire de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada de tous les employés de l'unité de négociation couverts par la présente convention.

14.02 L'Institut professionnel avise le Conseil par écrit du montant mensuel à retenir dans le cas de chaque employé visé au paragraphe 14.01.

14.03 Aux fins de l'application du paragraphe 14.01, le Conseil pour chaque employé, effectue la déduction du traitement chaque mois, à compter du premier mois complet d'emploi ou d'adhésion, à condition que des gains soient disponibles. S'il advient qu'un employé, au cours d'un mois, n'a pas de gains suffisants qui permettent cette déduction, le Conseil dans un tel cas, n'est pas tenu de prélever ladite déduction d'un traitement subséquent.

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

14.05 Il est entendu que les montants déduits aux termes du paragraphe 14.01 sont remis par chèque à l'Institut professionnel par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada,

dans un délai raisonnable suivant la date de déduction, et sont accompagnés des pièces permettant d'identifier chaque employé et la déduction faite à son nom.

14.06 Le Conseil convient de faire tout son possible pour continuer comme par le passé de procéder à des déductions faites dans d'autres buts sur présentation des documents appropriés par l'intermédiaire de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

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

14.08 L'Institut professionnel convient de garantir le Conseil contre une réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf d'une réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur du Conseil.

ARTICLE 15 - DURÉE DU TRAVAIL

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

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

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

15.04 Les employés rapportent leur présence une fois par semaine de la façon demandée par le Conseil.

15.05 Nonobstant les dispositions de cet article, lors d'une occasion spéciale personnelle pour l'employé et si l'employé le demande, son directeur peut l'autoriser à compléter la semaine normale de travail dans laquelle cette occasion spéciale se présente, en moins de cinq (5) journées complètes. Dans de telles circonstances, toutes les heures de travail excédant ou dépassant les heures normales de travail, telles qu'établies aux paragraphes 15.01 et 15.02, sont rémunérées au taux de rémunération normal de l'employé.

15.06 Période de repos

L'employé a droit à une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes pendant la première moitié et pendant la deuxième moitié de sa journée de travail normale.

15.07 Horaire de semaine de travail comprimée

- a) Le Conseil et l'Institut professionnel conviennent, par la présente, que les employés peuvent adopter un horaire de semaine de travail comprimée, sous réserve des dispositions du présent article.
- b) L'horaire de la semaine de travail comprimée ne peut être appliqué que s'il convient au Conseil et aux employés en poste au lieu de travail concerné.

- c) Lorsqu'aucun accord réciproque n'est conclu à l'égard de l'application d'un horaire de semaine de travail comprimée, les heures de travail seront fixées selon l'article « Durée du travail ».
- d) L'adoption d'un horaire de semaine de travail comprimée ne donne lieu à aucune heure supplémentaire ni supplément de rémunération qui découlerait uniquement du nouvel aménagement des heures de travail.
- e) Toutes les nécessités du service déterminées par la gestion seront satisfaites.
- f) Aux fins des crédits de congé acquis ou d'autres crédits de congé, un jour est égal à sept virgule cinq (7,5) heures.
- g) Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures.
- h) L'adoption de l'horaire de semaine de travail comprimée n'empêche pas le Conseil de fixer un horaire de travail autorisé dans la convention collective.
- i) Lorsqu'un congé annuel, un congé de maladie ou un autre congé (sauf de deuil) est accordé, il sera calculé en heures et les heures déduites de chaque jour de congé seront les mêmes que les heures de travail que l'employé aurait effectuées normalement au cours de cette journée. Pour les besoins de congé de deuil payé, une « journée » sera une période de vingt-quatre (24) heures.

ARTICLE 16 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

16.02 Si les nécessités du service le permettent le Conseil fait tous les efforts dans la mesure du possible

- a) pour attribuer les heures de travail supplémentaires sur une base équitable parmi les employés qualifiés les plus disponibles, et
- b) pour que les employés qui doivent faire des heures supplémentaires soient avertis de cette nécessité aussi longtemps que possible à l'avance, de préférence avec préavis d'au moins douze (12) heures.

16.03 Lorsque le Conseil exige qu'un employé effectue des heures supplémentaires un jour de travail normal, le Conseil rémunérera l'employé pour chaque heure supplémentaire travaillée à tarif et demi (1 ½).

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

- a) lors de son premier jour de repos - tarif et demi (1 ½) pour chaque heure travaillée,

- b) lors de son deuxième jour de repos et des jours de repos subséquents - temps double (2) pour chaque heure travaillée,

pourvu que les jours de repos fassent partie d'une suite non interrompue de jours civils consécutifs et contigus, et sans exiger que l'employé ait travaillé au cours de son premier jour de repos.

16.05 Toutes les heures supplémentaires acquises sont calculées en fonction de chaque demi-heure ($\frac{1}{2}$) complétée.

16.06 Un employé n'est pas dédommagé pour les heures supplémentaires qu'il effectue à moins qu'un agent autorisé du Conseil lui ait demandé à l'avance de faire des heures supplémentaires, ou de travailler un jour de repos. Il incombe au Conseil de déterminer le nombre d'heures supplémentaires à faire. De plus, il lui incombe de déterminer le moment où se font les heures supplémentaires et le moment où le travail est accompli un jour de repos.

16.07

- a) Le Conseil peut, sur demande de l'employé, satisfaire à une obligation d'une indemnité à l'employé, aux termes du présent article, en lui accordant un congé payé, au taux applicable, plutôt que l'indemnité.
- b) Conformément aux nécessités du service et sous réserve d'un préavis convenable donné par l'employé le Conseil accorde le congé compensatoire à un moment mutuellement acceptable à l'employé et au Conseil.
- c) Les crédits de congés compensatoires acquis au cours d'une année financière mais non liquidés au 30 septembre suivant la fin de l'année financière seront liquidés sur la base d'une (1) heure payée au taux simple pour chaque heure de crédit de congé compensatoire ainsi liquidée.

16.08

- a) Un employé qui effectue trois heures (3) supplémentaires ou plus immédiatement avant ou après ses heures normales, est remboursé pour son repas à raison de dix dollars cinquante (10,50 \$), sauf si les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable payée, à être déterminée par le Conseil, est allouée à l'employé afin de lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- b) Un employé qui travaille quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption au-delà de la période décrite en a) ci-dessus est remboursé pour son repas additionnel à raison de dix dollars cinquante (10,50 \$) sauf si les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable payée, à être déterminée par le Conseil, est allouée à l'employé afin de lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

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

16.10 Un employé dont l'emploi au Conseil est terminé pour une raison autre que celle prévue au paragraphe 16.09, a droit à une rémunération pour les heures supplémentaires effectuées pour lesquelles il n'a pas encore été payé.

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

ARTICLE 17 - INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

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

- a) une rémunération au taux applicable, ou
- b) une rémunération équivalente à quatre (4) heures de rémunération à taux simple pour la période travaillée

pourvu que la période travaillée ne soit pas contiguë aux heures normales de travail prévues.

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

17.02 Lorsqu'un employé est rappelé pour faire des heures supplémentaires dans les conditions stipulées au paragraphe 17.01 et qu'il doit recourir à des moyens de transport autre que les moyens de transport en commun, il est remboursé pour ses dépenses raisonnables engagées selon les modalités suivantes :

- a) une indemnité de kilométrage au taux normalement payé à l'employé lorsque le Conseil l'autorise à utiliser sa voiture, lorsque l'employé se déplace au moyen d'une voiture, ou
- b) un remboursement des dépenses personnelles qu'il a encourues pour un autre moyen de transport commercial.

****ARTICLE 18 - DÉPLACEMENT**

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

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

**

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

- (i) le taux de rémunération des heures normales de la journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas sept virgule cinq (7,5) heures, et
 - (ii) le taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de voyage supplémentaire en excédant d'une période mixte de voyage et de travail de sept virgule cinq (7,5) heures, mais le paiement maximal versé pour ce temps de voyage supplémentaire ne doit pas dépasser, un jour donné, douze (12) heures de rémunération calculées au taux des heures normales ou quinze (15) heures de rémunération au taux des heures normales lorsque le déplacement est à l'extérieur du Canada ou de la partie continentale des États-Unis.
- c) Pour un jour de repos ou un jour férié payé, l'employé est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de voyage effectuées, jusqu'à un maximum de douze (12) heures de rémunération au taux des heures normales ou quinze (15) heures de rémunération au taux des heures normales lorsque le déplacement est à l'extérieur du Canada ou de la partie continentale des États-Unis.

18.02 Le paragraphe 18.01 ne s'applique à aucune période excédant la durée habituelle d'un jour de travail au cours de laquelle l'employé demeure dans un logement aux frais du Conseil ou de son mandataire. Toutefois, le temps de déplacement comprend les arrêts nécessaires jusqu'à un maximum de cinq (5) heures pour chaque arrêt.

18.03 Le paragraphe 18.01 ne s'applique pas à l'employé qui est tenu d'exercer ses fonctions dans un véhicule de transport dans lequel il voyage. Dans ce cas, l'employé reçoit la plus élevée des deux rémunérations suivantes :

- a) un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale, ou
- b) une rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément aux articles 15, 16 et 21 de la présente convention.

18.04

- a) Le temps de déplacement est rémunéré monétairement, sauf lorsque, sur demande de l'employé et avec l'approbation du Conseil, le temps de déplacement est compensé par un congé payé. La durée dudit congé est équivalente au temps de déplacement multiplié par le taux de rémunération approprié et le paiement est fondé sur le taux de traitement horaire de l'employé en vigueur à la date qui précède immédiatement le jour à partir duquel le congé est pris.
- b) Conformément aux exigences de fonctionnement et sous réserve d'un préavis convenable donné par l'employé, le Conseil accorde le congé compensatoire à un moment mutuellement acceptable pour l'employé et au Conseil.
- c) Les crédits de congé compensatoires acquis au cours d'une année financière mais non liquidés au 30 septembre suivant la fin de l'année financière seront payés sur la base d'une (1) heure au taux simple pour chaque heure de crédit de congé compensatoire ainsi liquidée.

ARTICLE 19 - RÉMUNÉRATION

19.01 Sauf pour les dispositions prévues aux paragraphes 19.02, 19.03 et 19.04, les conditions qui régissent l'application de la rémunération aux employés ne sont pas touchées par la présente convention.

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

19.03

- a) Les taux de rémunération établis au Barème 1 entrent en vigueur à la date précisée.
- b) Lorsque les taux de rémunération établis au Barème 1 ont une date d'entrée en vigueur avant la date de ratification de la convention, les modalités suivantes s'appliquent :
 - (i) aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
 - (ii) une révision à la hausse des taux de rémunération avec effet rétroactif s'applique aux employés, anciens employés ou, dans le cas de décès, à la succession de l'ancien employé, qui étaient des employés dans l'unité de négociation durant la période de rétroactivité;
 - (iii) pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
 - (iv) pour les anciens employés ou, dans le cas de décès, pour les représentants des anciens employés, le Conseil effectue le paiement, par courrier recommandé, en conformité avec l'alinéa b) (iii) à ces personnes à leur dernière adresse connue. Si le paiement n'est pas livré et retourné au Conseil, il est retenu pendant quatre-vingt-dix (90) jours, après quoi, l'obligation du Conseil d'effectuer le paiement cesse;
 - (v) pour les promotions, ou rétrogradations, ou reclassifications, ou mutations ou affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération est recalculé en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement en dessous du taux de rémunération reçu avant la révision;
 - (vi) aucun paiement d'un dollar ou moins n'est effectué en vertu de l'alinéa 19.03 b).

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

ARTICLE 20 - RÉMUNÉRATION D'INTÉRIM

20.01 Lorsque conformément à une instruction écrite émanant de l'autorité déléguée compétente, un employé s'acquitte pour une période temporaire d'au moins trois (3) jours de travail consécutifs d'une partie substantielle de tâches d'un poste plus élevé que celui qu'il occupe, il a droit à une rémunération d'intérim calculé à compter de la date à laquelle l'employé commence à accomplir les fonctions du poste plus élevé comme si l'employé avait été nommé au poste plus élevé pour la période de la rémunération d'intérim.

20.02 Lorsqu'un jour désigné férié payé survient durant la période ouvrant droit à la rémunération provisoire, ou adjacent à la période ouvrant droit à la rémunération provisoire durant une semaine qu'on lui a demandé de remplir les fonctions du poste plus élevé, ce jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de l'établissement de ladite période.

****ARTICLE 21 - JOURS DÉSIGNÉS FÉRIÉS PAYÉS**

21.01 Sous réserve du paragraphe 21.02, les jours suivants sont désignés jours fériés payés pour les employés :

- a) le jour de l'An,
- b) le vendredi Saint,
- c) le lundi de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du Souverain,
- e) la fête du Canada,
- f) la fête du Travail,
- g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme journée nationale d'Action de grâces,
- h) le jour du Souvenir,
- i) le jour de Noël,
- j) le lendemain de Noël,
- k) un jour chaque année qui, de l'avis du Conseil, est reconnu comme fête provinciale ou municipale dans la région où l'employé travaille ou dans une région où, de l'avis du Conseil, aucun jour n'est ainsi reconnu comme fête provinciale ou municipale, le premier lundi d'août, et

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

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

21.02 Le paragraphe 21.01 ne s'applique pas à l'employé qui est en congé non payé à la fois le jour ouvrable immédiatement précédant et suivant le jour désigné férié.

21.03 Jour férié coïncidant avec un jour de repos

Lorsqu'un jour désigné férié à l'exception du lendemain de Noël, aux termes du paragraphe 21.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier jour de travail normal de l'employé qui suit son jour de repos. Le congé du lendemain de Noël est observé le premier jour normal de travail prévu immédiatement après le jour civil du jour de Noël défini comme congé désigné.

21.04 Quand un jour désigné férié payé est reporté pour l'employé à un autre jour, en raison du paragraphe 21.03 :

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

21.05 Rémunération pour travail accompli un jour désigné férié payé

- a) Lorsque l'employé est appelé par le Conseil à travailler un jour désigné férié, il reçoit, outre la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour de congé, une rémunération à taux et demi (1 ½) pour toutes les heures travaillées, ou

b)

- (i) À sa demande et moyennant l'approbation du Conseil, l'employé reçoit un jour de congé rémunéré à une date ultérieure au lieu du congé désigné et une rémunération à taux et demi (1 ½) pour toutes les heures travaillées, conformément aux dispositions de l'alinéa 21.05 a).

Le jour de congé rémunéré à une date ultérieure mérité en vertu du sous-alinéa 21.05 b)(i) remplace la rémunération que l'employé aurait reçue s'il n'avait pas travaillé le jour de congé désigné.

- (ii) Le Conseil accorde un congé acquis en vertu des dispositions du sous-alinéa 21.05 b)(i) à des moments convenant mutuellement à l'employé et au Conseil.
- (iii) Les crédits de congés acquis, en vertu des dispositions du présent article mais non octroyés à la fin de septembre de chaque année civile seront liquidés sous forme de rémunération monétaire à l'employé et calculé sur

la base d'une (1) heure payée au taux simple pour chaque heure de crédit de congé ainsi liquidée.

21.06 Jour férié qui coïncide avec un jour de congé payé

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

21.07 Le travail effectué par un employé pendant un jour désigné férié payé n'est pas interprété comme étant du temps supplémentaire.

ARTICLE 22 - OBLIGATIONS RELIGIEUSES

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

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

22.03 Nonobstant le paragraphe 22.02, à la demande de l'employé et à la discrétion du Conseil, du temps libre payé peut être accordé à l'employé afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans la même année financière où le congé payé est utilisé. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et n'entraînent aucune dépense additionnelle pour le Conseil.

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

ARTICLE 23 - CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

23.01 Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspond au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé pour la journée en question.

23.02 Nonobstant les dispositions qui précèdent, au paragraphe 26.02, Congé de deuil payé, le mot «jour» a le sens de jour civil.

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

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

23.05 Les jours de congés annuels et de congés de maladie payés accumulés portés par le Conseil au crédit de l'employé au moment où la présente convention entre en vigueur, ou au moment où l'employé y devient assujetti, restent acquis comme congés à l'employé.

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

23.07 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.

ARTICLE 24 - CONGÉS ANNUELS

24.01

- a) Aux fins du présent article seulement, une période de service dans la fonction publique, telle que définie dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, qu'elle soit continue ou discontinuée, donne droit à l'attribution de congés annuels sauf dans le cas où l'employé obtient ou a déjà obtenu une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification en espèces en tenant lieu au moment où il quitte un poste dans la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité.
- b) Aux fins du paragraphe 24.02 seulement, toute période de service antérieure d'au moins six mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1^{er} avril 2012 et à l'avenir, et une fois qu'une preuve vérifiable de cette période de service a été fournie d'une manière jugée acceptable par le Conseil.

24.02 Acquisition des crédits de congé annuel

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

- a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois jusqu'au mois où survient son septième (7^e) anniversaire de service;
- b) douze virgule cinq (12,5) heures par mois à partir du mois où survient son septième (7^e) anniversaire de service;
- c) treize virgule soixante-quinze (13,75) heures par mois à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;
- d) quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures par mois à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;

- e) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
- f) seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;
- g) dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.

Table de conversion		
Jours par mois	Jours par année	Heures par mois
1 1/4	15	9,375
1 2/3	20	12,5
1 10/12	22	13,75
1 11/12	23	14,375
2 1/12	25	15,625
2 1/4	27	16,875
2 1/2	30	18,75

24.03 Droit au congé annuel payé

- a) L'employé a droit à des congés annuels payés selon les crédits qu'il a acquis; toutefois, l'employé qui justifie de six (6) premiers mois d'emploi peut bénéficier d'un nombre de congés annuels anticipés équivalent au nombre de crédits prévus pour l'année financière en cause.
- b) En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou un licenciement, le Conseil déduit de l'argent due à l'employé un montant équivalant aux congés annuels non acquis mais pris par l'employé, calculé selon la rémunération applicable à sa classification à la date de cessation de son emploi.

24.04 Établissement du calendrier des congés annuels

- a) L'employé doit normalement prendre ses congés annuels au cours de l'année financière durant laquelle ils sont acquis;
- b) Afin de répondre aux nécessités de service, le Conseil se réserve le droit de fixer les congés annuels de l'employé, mais fait tous les efforts raisonnables pour :
 - (i) lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes aux vœux de l'employé;

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

24.05 Les congés visés par le paragraphe 24.02 qui dépassent quinze (15) jours par année financière seront accordés sur une base proportionnelle pendant l'année financière où l'employé terminera les années requises d'emploi continu.

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

- a) un congé de deuil, ou
- b) un congé spécial payé pour cause de maladie dans la famille immédiate, ou
- c) un congé de maladie sur présentation d'un certificat de maladie,

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

24.07 Dispositions relatives au report des congés

- a) Les employés sont autorisés à reporter à l'exercice financier suivant les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés, jusqu'à un maximum de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures. La limite de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures ne peut être excédée que si le Conseil annule des périodes de congé annuel préalablement déterminées et qu'il reporte le surplus pour être utilisé à une date ultérieure ou lorsque l'employé n'a pas été en mesure de déterminer un congé annuel suite à la demande de la gestion. Les crédits de congé annuel au-delà de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures acquis mais non utilisés seront payés à la fin de l'année financière au taux quotidien de son poste d'attache.
- b) Nonobstant le paragraphe a), si au 11 mai 2009 ou à la date où l'employé est assujéti à la présente convention après le 11 mai 2009, l'employé a à son crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de congé annuel non utilisés, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année sera utilisé ou payé au plus tard le 31 mars de chaque année, à partir du 31 mars 2010 jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération de son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

24.08 Rappel au travail pendant un congé annuel

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

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

24.09 L'employé n'est pas considéré comme étant en congé annuel pendant une période qui, aux termes du paragraphe 24.08 lui donne droit à un remboursement des frais raisonnables qu'il a encourus.

24.10 Congé alloué à la cessation d'emploi

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

24.11 Un employé qui abandonne son poste a droit à recevoir le paiement dont on parle dans le paragraphe 24.10 cidessus s'il en fait la demande par écrit dans les six (6) mois suivant la date à laquelle le Conseil déclare que son emploi a pris fin.

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

24.13 Paiement anticipé

- a) Le Conseil convient de verser des acomptes sur la rémunération nette estimative applicable à la période de congé annuel demandée, à la condition qu'il ait reçu de la part de l'employé un préavis de six (6) semaines compté à partir du dernier jour de paye précédant le départ en congé. À la condition que l'employé ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, cet acompte est versé avant le départ en congé et correspond au droit à rémunération nette estimative pour les deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines qui suivent la date de la dernière paye normale.
- b) Un paiement en trop versé sur cette avance est débité immédiatement de la prochaine rémunération à laquelle l'employé a droit et la somme versée en trop est remboursée dans sa totalité avant une nouvelle rétribution.

24.14 Annulation d'un congé annuel

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

24.15 Liquidation de congés annuels

À la demande de l'employé et à la discrétion du Conseil, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés au-delà de cent douze virgule cinq (112,5) heures peuvent être payés sous forme de rémunération monétaire au taux journalier de l'employé, calculé selon la classification de l'employé.

24.16 L'employé a le droit de prendre une fois au cours de sa carrière trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant le deuxième (2^e) anniversaire de son entrée dans la fonction publique. Ce congé est exclu de l'application de la clause 24.07 portant sur les dispositions relatives au report des congés et de la clause 24.15 portant sur la liquidation de congés annuels.

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

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

24.18 Nomination à un poste chez un autre employeur

Nonobstant le paragraphe 24.10, l'employé qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé aux annexes I, IV et V de la *Loi sur la gestion des finance publiques* peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

ARTICLE 25 - CONGÉ DE MALADIE

25.01 Acquisition

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

25.02 Octroi d'un congé de maladie

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

- a) qu'il prouve son état au Conseil de la manière et au moment fixé par celui-ci, et
- b) qu'il ait à son crédit la période de congé de maladie nécessaire.

25.03 Sauf indication contraire de la part du Conseil, une déclaration signée de l'employé indiquant qu'il se trouvait dans l'incapacité de remplir ses fonctions, à cause de maladie ou de blessure, est considérée, au moment de sa remise au Conseil, aussitôt que possible, comme répondant aux conditions de l'alinéa 25.02 a).

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

25.05 Avance de jours de congé de maladie

Lorsque l'employé a un nombre insuffisant de crédits pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 25.02, un congé de maladie payé peut

lui être accordé, à la discrétion du Conseil, pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite et si l'employé démissionne, le congé anticipé est récupéré par le Conseil par d'autres moyens.

25.06 Quand un employé obtient un congé de maladie payé et qu'il obtient par la suite, pour la même période, un congé pour accident du travail, il est considéré, en ce qui concerne un relevé des jours de congé de maladie de l'employé, comme n'ayant pas reçu de congé de maladie payé.

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

25.08 Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé durant une période d'emploi antérieure auprès du Conseil, lui sont rendus si son emploi a pris fin en raison d'une mise en disponibilité, s'il est réengagé par le Conseil dans un délai de deux (2) ans suivant la date de ladite mise en disponibilité.

****ARTICLE 26 – AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS**

26.01 Validation

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

****26.02 Congé de deuil**

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

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

- a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé doit comprendre le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant ce période, il est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normaux prévus à son horaire.

- b) À la demande de l'employé, un congé de décès payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.
- c) En outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.
- d) Quand l'employé demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes,
 - i. la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès,
 - et
 - ii. la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister à un cérémonie.
 - iii.. L'employé(e) peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.
- e) L'employé a droit à une (1) journée de congé de deuil payé pour des raisons reliées au décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur et d'un grand parent du conjoint.
- f) Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de deuil payé aux termes des alinéas a), b) ou c) de la présente clause, l'employé bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé sont remis dans la limite du congé de deuil payé accordé parallèlement.
- g) Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande de congé dans un cas de décès se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, le Conseil peut, après avoir examiné les circonstances en cause, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux alinéas de cet article.

26.03 Congé d'accident du travail

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

- a) de blessures subies accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et qui ne sont pas occasionnées par une conduite délibérée,
- b) d'une maladie résultant de la nature de son emploi, ou
- c) d'une exposition aux risques inhérents à l'exécution de son travail,

si l'employé convient de verser au Receveur général du Canada un montant d'argent qu'il reçoit en règlement d'une demande faite relativement à cette blessure, maladie ou exposition pour

pertes de salaire subies, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé ou son agent a payé la prime.

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

26.04 Congé de sélection de personnel

Lorsqu'un employé prend part à une procédure de sélection de personnel pour un poste dans la fonction publique, tel que défini dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, l'employé a droit à un congé d'absence payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période complémentaire que le Conseil considère raisonnable pour que l'employé puisse se rendre à l'endroit où sa présence est requise et en revenir.

26.05 Congé de maternité non payé

(A)

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

a) Nonobstant 26.05(A)(1) :

- (i) si le nouveau-né de l'employée est hospitalisé au cours de la période définie à 26.05(A)(1); et
- (ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis, sur demande et avec le consentement de l'employeur, retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation du nouveau-né;

la période de congé de maternité non payé définie à 26.05(A)(1) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée est retournée au travail, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.

b) La prolongation décrite à 26.05(A)(1)a) prendra fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.

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

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

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

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

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

****26.06 Indemnité de maternité**

- a. L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
 - ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur, et
 - iii. signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :
 - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, comme le spécifient les annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques, à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
 - C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée

qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A), dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, et
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période, et
 - iii. l'employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi qui demeure en congé de maternité non payé est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- d. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 26.06(c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e. L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle

pourrait avoir à rembourser conformément à la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.

- f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
- i. dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - ii. dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h. Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est le taux et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste qu'elle touchait ce jour-là.
- i. Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

26.07 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

(A) L'employée qui :

- (1) ne répond pas au critère d'admissibilité précisé en 26.06(a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'AE ou du RQAP;

et

- (2) qui répond à tous les autres critères d'admissibilité en 26.06(a) sauf en 26.06(A)(ii) et 26.06(a)(iii);

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné en 26.07(A)(1) la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération

hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents d'État*.

- (B) L'employée reçoit une indemnité en vertu de 26.07 et aux termes de 26.06 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité en vertu de la *Loi sur l'AE* ou du RQAP si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'AE ou du RQAP pour les motifs en 26.07(A)(1).

****26.08 Congé parental non payé**

- a. L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit:
- i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
ou
 - ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),
commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b. L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit:
- i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
ou
 - ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),
commençant le jour où l'enfant lui est confié.
- c. Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux (2) périodes.
- d. Nonobstant les alinéas a) et b) :
- i. si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
ou
 - ii. si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,
- la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

- e. L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- f. L'Employeur peut :
 - i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
 - ii. accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - iii. demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

****26.09 Indemnité parentale**

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

- Option 1: prestations parentales standard, 29.09 alinéas (c) à (k), ou
- Option 2: prestations parentales prolongées, 26.09 alinéas (l) à (t).

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

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

Administration d'allocation parentale

- a. L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i) ou l) à r), pourvu qu'il :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'il a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur, et
 - iii. signe avec l'Employeur une entente par laquelle il s'engage :
 - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, comme le spécifient les annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale

standard, en plus de la période mentionnée à la division 26.06(a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque l'employé a choisi l'allocation parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A), il travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60%) de la période au cours de laquelle il a reçu l'allocation parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 26.06 a) (iii) (B), le cas échéant.

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

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

[Période totale à travailler précisée en (B)]

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A), dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c. **Option 1 - Prestations parentales standard:** Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit:
- i. dans le cas de l'employé en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 26.08(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), pour le du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette

- période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - iv. lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et indemnité provisoire de recrutement et de rétention, le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;
 - v. l'employé ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 26.6(c)(iii) pour le même enfant.
 - vi. lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une allocation parentale pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que de l'indemnité provisoire de recrutement et de rétention, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'allocation prévue aux paragraphes 26.6 (c) (iii) et 26.9 (c) (v) pour le même enfant;
- d. À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 26.09(c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
 - e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.
 - f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (c) est :

- i. dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou
 - iii. une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) qu'il touchait ce jour-là.
- i. Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.
- k. Le maximum des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales standard payables ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

Option 2 – Prestations parentales prolongée:

- l. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit:
- i. dans le cas d'un-e employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 26.08(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - iii. lorsqu'un employé a reçu la totalité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une allocation parentale supplémentaire

supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'allocation prévue à 26.6 (c) (iii) pour le même enfant.

- iv. lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une allocation parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins tout autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'allocation prévue à 26.6 (c) (iii) pour le même enfant;
- m. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 26.09 (l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- n. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues au sous-alinéa (l), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.
- o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (l) est :
 - 1. dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
 - 2. dans le cas d'un-e employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- q. Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'un-e employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- r. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- s. Les indemnités parentales ou les indemnités parentales partagées versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- t. Le maximum des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales prolongée payables ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) jours pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

26.10 Indemnités parentales spéciales pour les employés totalement invalides

(A) L'employé qui :

- (1) ne répond pas au critère d'admissibilité précisé en 26.09(A)(2) uniquement parce que les indemnités auxquelles il a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de l'AE ou du RQAP; et
- (2) répond à tous les autres critères d'admissibilité précisés en 26.09(a), sauf en 26.09(a)(ii) et 26.09(a)(iii) reçoit, pour chaque semaine où l'employé ne reçoit pas d'indemnités parentales pour le motif indiqué en 26.10(A) (1), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

(B) L'employé reçoit des prestations en vertu de 26.10 et de 26.09 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles il aurait eu droit à des indemnités parentales, de paternité ou d'adoption en vertu de la *Loi sur l'AE* ou du RQAP si l'employé n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'AE ou du RQAP pour les motifs indiqués en 26.10(A)(1) ci-haut.

****26.11 Congé non payé pour s'occuper de la famille**

- a) Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la famille.
- b) Aux fins de l'application du présent article, la proche famille s'entend père, de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), l'enfant propre de l'employé (y compris l'enfant du conjoint de fait), un enfant adoptif, un enfant en tutelle, un pupille de l'employé, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la belle-fille, un grand-parent, le petit-fils ou la petite-fille, d'un autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence; ou une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.
- c) Sous réserve de l'alinéa b), l'employé bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la proche famille, selon les conditions suivantes :
 - (i) l'employé en informe le Conseil par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, à

moins qu'un tel avis ne puisse être donné à cause de circonstances urgentes ou imprévisibles;

- (ii) un congé accordé en vertu du présent article est d'une durée minimale de trois (3) semaines;
 - (iii) la durée totale des congés accordés à l'employé en vertu du présent article n'est pas supérieure à cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
 - (iv) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins est prévu de manière à assurer la prestation de services continus;
- d) Congé de compassion (retiré)
- e) le congé accordé en vertu du présent alinéa est déduit du calcul de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du calcul du « service » aux fins du congé annuel;
- f) le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération;
- g) l'employé qui est parti en congé non payé peut changer la date de son retour au travail si un tel changement n'entraîne pas de coûts additionnels pour le Conseil;
- h) toutes les périodes de congé obtenues en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée au père ou à la mère, ou en vertu du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, conformément aux dispositions des conventions autres que la présente ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée totale permise en vertu du congé non payé pour s'occuper de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé dans la fonction publique.

26.12 Congé non payé pour obligations personnelles

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

- a) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois sera accordé à un employé pour des obligations personnelles;
- b) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an sera accordé à un employé pour des obligations personnelles;
- c) un employé peut bénéficier d'un congé non payé en vertu de a) et b) de la présente clause une seule fois au cours de sa période totale d'emploi dans la fonction publique. Un congé non payé accordé en vertu de la présente clause ne sera pas combiné avec un congé de maternité ou parental sans le consentement du Conseil;
- d) le congé non payé accordé en vertu de b) de la présente clause est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » ou du « service », selon le cas applicable, aux fins de

calcul de l'indemnité de départ et du congé annuel pour l'employé visé. Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins d'augmentation d'échelon de salaire.

26.13 Congé non payé pour accompagner l'époux

- a) À la demande de l'employé, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé dont l'époux est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé dont l'époux est déménagé temporairement.
- b) Sauf lorsque la durée du congé est de moins de trois (3) mois, le congé non payé accordé en vertu du présent alinéa est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » ou du « service », selon le cas applicable, aux fins de calcul de l'indemnité de départ et du congé annuel. Le temps consacré à ce congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

****26.14 Congé payé pour obligations familiales**

**

- a) a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend de tout parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence, du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants du conjoint légal ou de fait, les enfants nourriciers et les enfants en tutelle de l'employé), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), le beau-père, la belle-mère, le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, les grands-parents de l'employé, les petits-enfants, de tout parent avec qui l'employé est dans une relation de soins, indépendamment du fait qu'il réside avec l'employé ou une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.
- b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu du présent paragraphe ne doit pas dépasser trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'un exercice financier.
- c) Le Conseil accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :
 - (i) lorsque des dispositions alternatives ne sont pas possibles, un congé payé d'une durée maximale d'une journée de travail prévue pour conduire un membre de la famille qui ne peut se rendre seul à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'employé qui demande un congé en vertu de la présente clause doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
 - (ii) un congé payé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la proche famille de l'employé et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;

- (iii) congé payées pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé;
 - (iv) participer à des activités scolaires, si le superviseur est prévenu des activités aussi longtemps à l'avance que possible;
 - (v) s'occuper de l'enfant de l'employé en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
 - (vi) Sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures indiquées à l'alinéa 26.14 b) ci-haut peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un représentant juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un représentant financier ou un autre type de représentant professionnel, si le superviseur a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.
- d) Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de c) (ii)-ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé le demande et si le Conseil l'approuve, ou réinscrite pour utilisation ultérieure.

****26.15 Congé pour proches aidants**

- a. Un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes peut se voir accorder un congé sans solde, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
- b. Le congé sans solde décrit au paragraphe 26.15 (a) n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.
- c. Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).
- d. Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un(e) employé-e est refusée, la clause 26.15 (a) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).
- e. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

26.16 Congé personnel

- a) Sous réserve des nécessités du service déterminées par le Conseil et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être pris en périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune.
- b) Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et au Conseil. Cependant, le Conseil fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

26.17 Congé pour service judiciaire

Un congé payé est accordé à un employé, autre qu'un employé en congé non payé ou sous le coup d'une suspension, qui est tenu

- a) d'être disponible en vue de la sélection des membres d'un jury;
- b) de faire partie d'un jury; ou
- c) par voie de citation ou d'assignation, d'assister en qualité de témoin à une procédure qui a lieu
 - i) dans une cour de justice ou sous l'autorité d'une telle cour, ou devant un jury d'accusation au Canada;
 - ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner au Canada;
 - iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada, ou un comité du Sénat ou de la Chambre des communes autrement que dans l'accomplissement des fonctions de son poste;
 - iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un comité de ces institutions autorisées par la loi canadienne à obliger un témoin à se présenter devant lui; ou
 - v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisées par la loi canadienne à faire une enquête et à sommer des témoins de comparaître devant eux.

26.18 Congé aux fins d'examens

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

26.19 Réaffectation ou congé liés à la maternité

- a) L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine qui suit l'accouchement, demander au Conseil de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en

raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.

- b) La demande dont il est question à l'alinéa 26.20 a) doit être accompagnée d'un certificat médical ou être suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour l'éliminer. Selon les circonstances particulières de la demande, le Conseil peut obtenir un avis médical indépendant.
- c) L'employée ayant fait demande suite au paragraphe 26.20 peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que le Conseil étudie sa demande; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer d'autres tâches jusqu'à ce que le Conseil :
 - (i) modifie ses tâches, la réaffecte, ou
 - (ii) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- d) Le Conseil, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- e) Lorsque le Conseil conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, le Conseil en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance.
- f) Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines au Conseil d'un 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.

26.20 Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes

- a) Une période libre raisonnable payée pendant au plus trois virgule soixante-quinze (3,75) heures sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical routinier.
- b) Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences sont imputées aux crédits de congés de maladie.

26.21 Congés payés et non payés pour d'autres motifs

- a) Le Conseil peut, à sa discrétion, accorder un congé payé ou non payé pour des fins autres que celles qui sont indiqués dans la présente convention. Une période de congés non payés de plus de trois mois pour motif autre que la maladie ou blessure, est déduite du calcul de la durée de « l'emploi continu » ou « du service » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

- b) Le Conseil peut, à sa discrétion, accorder un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé l'empêchent de se rendre au travail; ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable.

****26.22 Congé pour violence familiale**

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

- a. Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence au foyer dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.
- b. Sur demande, l'employé-e qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui est victime de violence au foyer de la part d'une personne avec qui l'employé(e) a ou a eu une relation intime, se voit accordé un congé pour violence familiale afin de permettre à l'employé-e, concernant ce genre de violence :
- i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant à charge suite à une blessure ou une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
 - iii. d'obtenir du soutien professionnel;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente; ou
 - v. d'obtenir de l'aide juridique ou des forces de l'ordre ou pour préparer ou participer à des procédures judiciaires civiles ou criminelles.
- c. Le nombre d'heures de congé payé pour violence familiales qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.
- d. L'employeur peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employé-e, que l'employé-e soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé. L'employé-e fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.
- e. Nonobstant les alinéas 26.22(b) et 26.22(c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.

ARTICLE 27 – PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

27.01 Préambule

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

27.02 Congé d'études

- a) Un employé peut bénéficier d'un congé d'études non payé d'une durée allant jusqu'à un (1) an, renouvelable sur accord mutuel, pour fréquenter un établissement reconnu en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir qui nécessite une préparation particulière pour permettre au demandeur du congé de mieux remplir son rôle actuel ou d'entreprendre des études dans un domaine qui nécessite une formation en vue de fournir un service que le Conseil exige ou qu'il se propose de fournir.
- b) Normalement, un employé en congé d'études non payé en vertu de la présente clause reçoit une indemnité tenant lieu de traitement variant de cinquante pour cent (50 %) à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération de base. Le pourcentage de l'indemnité est à la discrétion du Conseil. Lorsque l'employé reçoit une subvention ou une bourse d'études ou d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite. Dans ce cas, le montant de la réduction ne dépasse pas le montant de la subvention ou de la bourse d'études ou d'entretien.
- c) Une allocation dont bénéficie déjà un employé, et qui ne constitue pas une partie de son traitement de base n'entre pas en ligne de compte pour le calcul du montant de l'allocation de congé d'études.
- d) Les allocations que reçoit déjà l'employé peuvent, à la discrétion du Conseil, être maintenues durant la période du congé d'études. L'employé est avisé, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel de telles allocations.
- e) À titre de condition d'octroi d'un congé d'études, l'employé donne, au besoin, avant le commencement du congé, un engagement écrit indiquant qu'il reprendra son service auprès du Conseil durant une période minimale égale à la période de congé accordée.

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

- (i) ne termine pas le cours,
- (ii) ne reprend pas son emploi avec le Conseil après avoir terminé le cours,
ou
- (iii) sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, cesse d'occuper son emploi, avant l'expiration de la période qu'il s'est engagé à servir après avoir terminé le cours, il rembourse au Conseil toutes les allocations qui lui auront été versées, au cours de son congé d'études ou les autres sommes moindres qui auront été déterminées par le Conseil.

27.03 Perfectionnement professionnel

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

- b) Un employé peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu du présent article, et le Conseil peut choisir un employé, n'importe quand, pour le faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.
- c) Lorsqu'un employé est choisi par le Conseil pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent article, le Conseil consultera l'employé avant de déterminer l'établissement où sera réalisé le programme de travail et d'étude à entreprendre et la durée du programme.
- d) Un employé choisi pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent article, continue de toucher sa rémunération normale, y compris une augmentation à laquelle il peut être admis à bénéficier. L'employé n'a droit à aucune espèce de rémunération en vertu de l'article 16 - Heures supplémentaires et de l'article 18 - Déplacement durant le temps passé à un stage de perfectionnement professionnel prévu dans le présent article.
- e) Un employé bénéficiant d'un cours de perfectionnement professionnel, en vertu du présent article, peut toucher le remboursement de dépenses de voyage raisonnables et des autres dépenses supplémentaires que le Conseil juge appropriées.

27.04 Assistance aux conférences et aux congrès

- a) Un employé a l'occasion, sous réserve des nécessités du service, d'assister à un nombre raisonnable de conférences ou de congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation dans le but de bénéficier de l'échange des connaissances avec des collègues de la profession et de se renseigner sur leur expérience mutuelle. Le Conseil peut accorder un congé payé et un montant de dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription, pour assister à ces conférences ou congrès, sous réserve des contraintes budgétaires déterminées par le Conseil.
- b) Un employé qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande écrite du Conseil pour représenter les intérêts du Conseil, est réputé être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement.
- c) Un employé invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'activité professionnelle, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en plus, toucher le remboursement des droits d'inscription et de ses dépenses de voyage raisonnables.

27.05 L'employé n'a pas droit à une rémunération en vertu de l'article 16 - Heures supplémentaires et de l'article 18 - Déplacement relativement aux heures passées à la conférence ou au congrès et à celles passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès, en vertu des dispositions du présent article sauf comme prévu à l'alinéa 27.04 b) ci-dessus.

ARTICLE 28 - APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DES EMPLOYÉS

28.01

- a) Un employé a l'opportunité de signer n'importe quel formulaire d'appréciation de son rendement et a également l'opportunité de contresigner tous les rapports adverses qui sont placés dans son dossier personnel concernant le rendement de ses fonctions dans son poste actuel.
- b) Un employé a le droit d'indiquer sur le formulaire d'appréciation ou sur un rapport défavorable s'il est d'accord ou non avec son contenu.

28.02 Le Conseil permettra à l'employé d'examiner son dossier personnel en présence d'une personne approuvée par le Conseil au moins une fois par année, si l'employé en fait la demande par écrit.

ARTICLE 29 - EXPOSÉ DES FONCTIONS

29.01 Sur demande écrite, un employé a droit à un exposé complet et courant de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et la cote numérique attribuée par facteur à son poste.

ARTICLE 30 - POSTE VACANT

30.01 Sauf tel que prévu au paragraphe 30.03, le Conseil annoncera par concours interne un poste vacant au sein des niveaux du groupe de la Bibliothéconomie.

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

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

ARTICLE 31 - INDEMNITÉ DE DÉPART

31.01 Pour fixer le montant de l'indemnité de départ dû à un employé en vertu du présent paragraphe, on enlève de ses années de service continu toute période de service continu pour lesquelles il a déjà reçu, de la fonction publique, d'une société d'État fédérale, des Forces armées canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada, une indemnité de départ, des congés de retraite, des congés de réhabilitation ou une gratification en espèces en tenant lieu. En aucun cas, les indemnités de départ prévues à l'article 31 ne sont cumulées.

31.02 Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 31.14 à 31.17 de l'Appendice A ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi. Ce paiement doit aussi être inclus dans les calculs de réaménagements des

effectifs (RÉ) en ce qui concerne l'indemnité de mise en disponibilité maximum qu'un(e) employé(e) excédentaire peut recevoir, dans le cadre de la politique sur le RÉ du Conseil.

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

31.04 Mise en disponibilité

Si le Conseil vient à décider qu'il faut mettre en disponibilité un ou plusieurs employés, les parties conviennent de se consulter avant la mise en application des procédures de mise en disponibilité.

31.05 Tout employé qui compte un (1) an ou plus d'emploi continu à son actif et qui est mis en disponibilité a droit à une indemnité de départ au moment de la mise en disponibilité.

31.06 Sous réserve de la clause 31.01, dans le cas de la première (1^{ère}) mise en disponibilité de l'employé, l'indemnité de départ est de deux (2) semaines de rémunération pour la première (1^{ère}) année d'emploi continu, ou trois (3) semaines de rémunération s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, et d'une (1) semaine de rémunération pour chacune des années supplémentaires d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).

31.07 Sous réserve du paragraphe 31.01, dans le cas d'une mise en disponibilité qui n'est pas la première (1^{ère}) pour l'employé, le montant de l'indemnité de départ est une (1) semaine de rémunération par année complète d'emploi continu, et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins les périodes pour lesquelles il a déjà reçu une indemnité de départ au terme de 31.06 cidessus.

31.08 Décès

Sous réserve du paragraphe 31.01, au décès de l'employé et sans tenir compte des autres indemnités payables, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu, divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

31.09 Renvoi pour incapacité ou incompétence

Sous réserve du paragraphe 31.01, un employé qui est renvoyé pour cause d'incapacité, a droit, à la cessation de son emploi, à une d'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète de service continu, l'indemnité ne devant pas toutefois dépasser vingt-huit (28) semaines. Sous réserve du paragraphe 31.01, un employé qui a plus de dix (10) ans de service continu et qui est renvoyé pour cause d'incompétence aura droit, à une (1) semaine de rémunération par année d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

31.10 Renvoi en cours de période de stage

Sous réserve du paragraphe 31.01, l'employé qui a été nommé membre permanent du personnel du Conseil et qui a rempli plus d'une (1) année d'emploi continu, puis cesse d'être employé en raison de son renvoi en cours de période de stage, a droit à une rémunération d'une (1) semaine pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-sept (27) semaines.

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

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

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

ARTICLE 32 - QUALITÉ D'AUTEUR

32.01 Lorsqu'un employé a écrit ou publié un ouvrage, seul ou en collaboration, sa qualité d'auteur ou d'éditeur est normalement indiquée à la page du titre de l'ouvrage.

32.02 Lorsque le Conseil désire apporter à des documents soumis pour publication, des modifications que l'auteur n'accepte pas, ce dernier peut demander de ne pas s'en voir attribuer publiquement la paternité.

ARTICLE 33 - ACCORDS DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

33.01 Sous réserve des règlements du Conseil national mixte, les ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées après le 6 décembre 1978 feront partie de la présente convention collective, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et d'une loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée au paragraphe 113 b) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

33.02 Les sujets du CNM qui peuvent être inscrits dans une convention collective sont ceux que les parties aux accords du CNM ont désignés comme tels ou à l'égard desquels le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique a rendu une décision en application de l'alinéa c) du protocole d'accord qui a pris effet le 6 décembre 1978.

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

- Directive sur la prime au bilinguisme
- Directive sur l'aide au transport quotidien

- Directive sur la santé et la sécurité au travail
- Directive sur la réinstallation intégrée
- Directive sur les voyages d'affaires

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

33.05 Les griefs concernant les directives ci-dessus mentionnées sont présentés conformément au paragraphe 11.01 - Procédure applicable aux griefs de la présente convention.

ARTICLE 34 – IMPARTITION

34.01 Le conseil continuera comme par le passé de donner toute sa considération dans la mesure du possible au maintien à l'emploi du Conseil des employés dont les services au Conseil deviennent excédentaires en raison du fait que le travail est imparti.

ARTICLE 35 – RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

35.01 La Politique sur le réaménagement des effectifs du CNRC doit faire partie de la présente convention collective et doit être révisée et négociée par les signataires à la politique conformément aux modalités décrites dans la politique.

ARTICLE 36 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

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

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

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

ou

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

36.03 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. Par conséquent, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités du Conseil. Lorsqu'il faut réaliser des changements

technologiques, le Conseil cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employés.

36.04 Le Conseil convient de donner à l'Institut un préavis écrit aussi long que possible, mais, sauf en cas d'urgence, d'au moins cent vingt (120) jours avant l'introduction ou la mise en application ou de la réalisation de changements technologiques.

36.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 36.04 fournira les renseignements suivants :

- a) la nature et l'ampleur des changements;
- b) les dates auxquelles le Conseil planifie effectuer les changements;
- c) les lieux concernés;

36.06 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 36.04, le Conseil consulte véritablement l'Institut professionnel au sujet des effets des changements technologiques dont il est question au paragraphe 36.04, sur chaque groupe d'employés. Cette consultation inclura, mais ne sera nécessairement pas limité aux points suivants :

- a) le nombre approximatif, la classification et l'emplacement des employés qui risquent d'être touchés par les changements;
- b) l'effet que les changements peuvent avoir sur les conditions d'emploi de ces employés.

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

ARTICLE 37 - CLAUSE DE RÉVISION

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

****ARTICLE 38 - DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION**

38.01 La durée de la présente convention va de la date de sa signature jusqu'au 30 juin 2022 et sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention prennent effet à la date de sa signature.

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

38.03 Signé à Ottawa, Ontario, ce 30^{ième} jour d'août 2019.

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES
CANADA



Debi Daviau



Emily Harrison

Dominique Charbonneau

Jennifer Alleyn-Ross

Kathryn West

Maria Aubrey



Pierre Ouellet

Betty Rodriguez

Amy Campbell

****BARÈME 1 TAUX DE RÉMUNÉRATION**
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA

1. En vigueur le 1^{er} juillet 2018 (ajustement salarial de 0,8%)
2. En vigueur le 1^{er} juillet 2018 (tous les taux de rémunération augmentés de 2,0%)
3. En vigueur le 1^{er} juillet 2019 (ajustement salarial de 0,2%)
4. En vigueur le 1^{er} juillet 2019 (tous les taux de rémunération augmentés de 2,0%)
5. En vigueur le 1^{er} juillet 2020 (tous les taux de rémunération augmentés de 1,5%)
6. En vigueur le 1^{er} juillet 2021 (tous les taux de rémunération augmentés de 1,5%)

LS-1

De:	60,956	62,846	64,733	66,623	68,507	70,398	72,286	74,175	#
1	61,444	63,349	65,251	67,156	69,055	70,961	72,864	74,768	#
2	62,673	64,616	66,556	68,499	70,436	72,380	74,321	76,263	#
3	62,798	64,745	66,689	68,636	70,577	72,525	74,470	76,416	#
4	64,054	66,040	68,023	70,009	71,989	73,976	75,959	77,944	#
5	65,015	67,031	69,043	71,059	73,069	75,086	77,098	79,113	#
6	65,990	68,036	70,079	72,125	74,165	76,212	78,254	80,300	#

LS-2

De:	67,531	70,332	73,251	76,299	#
1	68,071	70,895	73,837	76,909	#
2	69,432	72,313	75,314	78,447	#
3	69,571	72,458	75,465	78,604	#
4	70,962	73,907	76,974	80,176	#
5	72,026	75,016	78,129	81,379	#
6	73,106	76,141	79,301	82,600	#

LS-3

De:	78,850	81,386	83,914	86,449	88,981	#
1	79,481	82,037	84,585	87,141	89,693	#

2	81,071	83,678	86,277	88,884	91,487	#
3	81,233	83,845	86,450	89,062	91,670	#
4	82,858	85,522	88,179	90,843	93,503	#
5	84,101	86,805	89,502	92,206	94,906	#
6	85,363	88,107	90,845	93,589	96,330	#

LS-4

De:	81,637	84,581	87,518	90,466	93,410	96,354	#
1	82,290	85,258	88,218	91,190	94,157	97,125	#
2	83,936	86,963	89,982	93,014	96,040	99,068	#
3	84,104	87,137	90,162	93,200	96,232	99,266	#
4	85,786	88,880	91,965	95,064	98,157	101,251	#
5	87,073	90,213	93,344	96,490	99,629	102,770	#
6	88,379	91,566	94,744	97,937	101,123	104,312	#

LS-5

De:	98,431	101,651	104,868	108,084	111,304	114,527	#
1	99,218	102,464	105,707	108,949	112,194	115,443	#
2	101,202	104,513	107,821	111,128	114,438	117,752	#
3	101,404	104,722	108,037	111,350	114,667	117,988	#
4	103,432	106,816	110,198	113,577	116,960	120,348	#
5	104,983	108,418	111,851	115,281	118,714	122,153	#
6	106,558	110,044	113,529	117,010	120,495	123,985	#

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

****NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION – BARÈME 1**

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

1. À compter du 1er juillet 2018, les taux de salaire des employés sont augmentés de zéro virgule huit pourcent (0,8%).
2. À compter du 1er juillet 2018, les taux de salaire des employés sont augmentés de deux pourcent (2,0%).
3. À compter du 1er juillet 2019, les taux de salaire des employés sont augmentés de zéro virgule deux pourcent (0,2%).
4. À compter du 1er juillet 2019, les taux de salaire des employés sont augmentés de deux pourcent (2,0%).
5. À compter du 1er juillet 2020, les taux de salaire des employés sont augmentés de un virgule cinq pourcent (1,5%).
6. À compter du 1er juillet 2021, les taux de salaire des employés sont augmentés de un virgule cinq pourcent (1,5%).

Appendice « A » Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission ou retraite)

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

À compter du 1^{er} mai 2014, les alinéas 31.08 et 31.09 seront supprimés de la convention collective

31.01 Généralités

Pour fixer le montant de l'indemnité de départ dû à un employé en vertu du présent paragraphe, on enlève de ses années de service continu toute période de service continu pour lesquelles il a déjà reçu, de la fonction publique, d'une société d'État fédérale, des Forces armées canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada, une indemnité de départ, des congés de retraite, des congés de réhabilitation ou une gratification en espèces en tenant lieu. En aucun cas, les indemnités de départ prévues à l'article 31 ne sont cumulées.

31.02 Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 31.14 à 31.17 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi. Ce paiement doit aussi être inclus dans les calculs de réaménagements des effectifs (RÉ) en ce qui concerne l'indemnité de mise en disponibilité maximum qu'un(e) employé(e) excédentaire peut recevoir, dans le cadre de la politique sur le RÉ du Conseil.

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

31.04 Mise en disponibilité

Si le Conseil vient à décider qu'il faut mettre en disponibilité un ou plusieurs employés, les parties conviennent de se consulter avant la mise en application des procédures de mise en disponibilité.

31.05 Tout employé qui compte un (1) an ou plus d'emploi continu à son actif et qui est mis en disponibilité a droit à une indemnité de départ au moment de la mise en disponibilité.

31.06 Sous réserve de la clause 31.01, dans le cas de la première (1^{ère}) mise en disponibilité de l'employé, l'indemnité de départ est de deux (2) semaines de rémunération pour la première (1^{ère}) année d'emploi continu, ou trois (3) semaines de rémunération s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, et d'une (1) semaine de rémunération pour chacune des années supplémentaires d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par par trois cent soixante-cinq (365).

31.07 Sous réserve du paragraphe 31.01, dans le cas d'une mise en disponibilité qui n'est pas la première (1^{ère}) pour l'employé, le montant de l'indemnité de départ est une (1) semaine de rémunération par année complète d'emploi continu, et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi

continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins les périodes pour lesquelles il a déjà reçu une indemnité de départ au terme de 31.06 cidessus.

31.08 Démission

Sous réserve des paragraphes 31.01 et 31.09, l'employé qui compte dix (10) ans ou plus d'emploi continu a droit, en cas de démission de son poste au Conseil, à une indemnité de départ égale à la moitié de sa rémunération hebdomadaire au moment de la date effective de sa démission, multipliée par le nombre d'années complètes de service continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) avec un bénéfice maximum de treize (13) semaines de rémunération. Mais le paragraphe 31.08 ne s'applique pas à un employé qui démissionne pour accepter un emploi dans la fonction publique ou dans une société d'État qui accepte le transfert de ses jours de congé.

31.09 Retraite

Sous réserve du paragraphe 31.01, à la date de cessation d'emploi :

- a) l'employé qui a droit à une pension à jouissance immédiate selon la *Loi sur la pension de la fonction publique*, ou qui a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, ou
- b) l'employé à temps partiel, qui travaille plus de douze (12) mais moins de trente (30) heures par semaine, et qui, s'il était souscripteur selon la *Loi sur la pension de la fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate, ou aurait droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il était souscripteur selon la *Loi sur la pension de la fonction publique*,

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

31.10 Décès

Sous réserve du paragraphe 31.01, au décès de l'employé et sans tenir compte des autres indemnités payables, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu, divisée par trois cent soixante-cinq 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

31.11 Renvoi pour incapacité ou incompétence

Sous réserve du paragraphe 31.01, un employé qui est renvoyé pour cause d'incapacité, a droit, à la cessation de son emploi, à une d'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète de service continu, l'indemnité ne devant pas toutefois dépasser vingt-huit (28) semaines. Sous réserve du paragraphe 31.01, un employé qui

a plus de dix (10) ans de service continu et qui est renvoyé pour cause d'incompétence aura droit, à une (1) semaine de rémunération par année d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

31.12 Renvoi en cours de période de stage

Sous réserve du paragraphe 31.01, l'employé qui a été nommé membre permanent du personnel du Conseil et qui a rempli plus d'une (1) année d'emploi continu, puis cesse d'être employé en raison de son renvoi en cours de période de stage, a droit à une rémunération d'une (1) semaine pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-sept (27) semaines.

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

L'employé(e) qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe I, IV et V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 31.08 (avant le 1^{er} mai 2014) ou des paragraphes 31.14 à 31.17 (à compter du 1^{er} mai 2014).

31.14 Fin de l'indemnité de départ

- a) Réserve de la clause 31.01, les employé(e)s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 1^{er} mai 2014 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.
- b) Réserve de la clause 31.01, les employé(e)s nommés pour une durée déterminée ont droit à la date de signature de la nouvelle convention collective à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

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

31.15 Options

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

- a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé(e) au 1^{er} mai 2014, ou
- b) un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein du Conseil au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé(e) à la date de cessation d'emploi au sein du Conseil, ou
- c) une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 31.16 (c).

31.16 Choix de l'option

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

- b) L'employé(e) informe l'Employeur de l'option qu'il a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- c) L'employé(e) qui choisit l'option décrite à l'alinéa 31.15 c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 31.15 a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 31.15 b).
- d) L'employé(e) qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 31.16 b) sera réputé avoir choisi l'option 31.15 b).

31.17 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé(e) est nommé dans un poste de l'unité de négociation LS à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation LS lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 31.08 et 31.09 sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a) Réserve de la clause 31.01, à la date où un employé(e) nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 1^{er} mai 2014, l'employé(e) a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé(e) le jour précédant la nomination.
- b) Réserve de la clause 31.01, à la date où un employé nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 1^{er} mai 2014, l'employé(e) a droit à une indemnité de départ payable à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé(e) le jour précédant la nomination.
- c) L'employé(e) qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 31.15. Cependant, l'employé(e) doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

****Appendice « B » Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés**

Les parties reconnaissent que cette entente est conditionnelle à la conclusion d'un protocole d'entente (PE) renouvelé entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada sur le mieux-être des employés.

À la signature d'un protocole d'entente révisé, les parties conviennent de prendre les mesures nécessaires pour mettre en œuvre les changements applicables qui découleront d'une entente sur le Programme de soutien au mieux-être des employés (PSEM).

Les parties conviennent de continuer la pratique actuelle de collaboration en vue d'aborder les préoccupations par rapport au mieux-être des employés et à la réintégration des employés au lieu de travail après des périodes de congé attribuables à une maladie ou à une blessure.

****APPENDICE C - Protocole d'entente entre Le Conseil national de recherches Canada et L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant un langage inclusif quant à la neutralité des genres**

Le présent protocole donne effet à l'accord conclu entre le Conseil national de recherches Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant la révision du langage dans la convention collective Bibliothéconomie (LS).

Les deux parties sont engagées et soutiennent l'inclusion ainsi que la neutralité du genre. À cette fin, les parties s'engagent, pendant la durée des conventions collectives susnommées, à créer un comité conjoint afin d'identifier des opportunités pour rendre le langage des conventions collectives plus inclusif quant à la neutralité des genres. Les parties conviennent que tout changement de langage n'entraînera aucun changement d'application, de portée ou de valeur.

Les deux parties reconnaissent que la neutralité du genre est plus difficile à atteindre dans la langue française par rapport à la langue anglaise, cependant, les parties s'engagent à soutenir davantage et à renforcer l'inclusion et la neutralité du genre dans la convention collective.

Le comité conjoint convient de commencer ses travaux en 2020 et s'efforcera de compléter la révision au plus tard en décembre 2021. Ce calendrier peut être prolongé sur accord mutuel.

****APPENDICE D - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA (CNRC) ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL**

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre le Conseil national de recherches Canada (CNRC) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut).

Les deux parties ont l'objectif commun de créer des milieux de travail qui sont exempts de harcèlement et de violence. Dans le contexte de l'adoption du projet de loi C-65, *Loi modifiant le Code canadien du travail* par le gouvernement du Canada, en plus de l'initiative du greffier du Conseil privé visant à prendre des mesures pour éliminer le harcèlement en milieu de travail, le Conseil du Trésor élabore une nouvelle directive qui couvre à la fois les situations de harcèlement et de violence.

Au cours de ce processus, le CNRC l'Institut sur ce qui suit :

- les mécanismes pour orienter et soutenir les employés au cours du processus de résolution du harcèlement;
- redressement pour les répercussions négatives sur un employé en raison d'un incident de harcèlement; et
- s'assurer que les employés peuvent signaler le harcèlement sans crainte de représailles.

La mise en œuvre et l'application de la présente directive ne relèvent pas du présent PE ni de la convention collective.

Le présent protocole expire au moment de l'émission de la nouvelle directive ou (expiration de la convention collective), selon la première éventualité.

****APPENDICE E - PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Nonobstant les dispositions du paragraphe 19.03 sur le calcul de paiements rétroactifs sur la période de mise en œuvre de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

1. Calcul des paiements rétroactifs

- a. Les calculs rétroactifs qui déterminent les montants à payer aux employés pour une période de rétroactivité devraient être faits en tenant compte de toutes les transactions qui ont été saisies dans le système de paye jusqu'à la date à laquelle les relevés historiques du traitement pour la période de rétroactivité sont récupérés pour le calcul du paiement rétroactif.
- b. Les montants rétroactifs seront calculés en appliquant les augmentations en pourcentage pertinentes indiquées dans la convention collective, plutôt qu'en fonction des tables de rémunération dans les appendices de la convention. La valeur du paiement rétroactif différera de celle calculée au moyen de l'approche traditionnelle, puisque les chiffres ne seront pas arrondis. Le paiement du montant rétroactif n'aura pas d'incidence sur les droits à pension ou les cotisations liées aux méthodes précédentes, sauf en ce qui a trait aux différences causées par les chiffres arrondis.
- c. Les éléments salariaux inclus traditionnellement dans le calcul de la rétroactivité continueront d'être inclus dans le calcul du paiement rétroactif et de son administration, et ils maintiendront leur statut ouvrant droit à pension s'il y a lieu. Les éléments salariaux compris dans les relevés historiques du traitement et, par conséquent, inclus dans le calcul de la rétroactivité comprennent :
 - le salaire du poste d'attache;
 - les promotions;
 - les mutations;
 - la rémunération d'intérim;
 - la paye pour services supplémentaires ou heures supplémentaires;
 - les heures supplémentaires travaillées;
 - l'indemnité de congé de maternité;
 - l'indemnité pour congé parental;
 - le paiement des vacances et le paiement pour services supplémentaires accumulés;
 - l'indemnité de départ;
 - la rémunération pour le mois du décès;
 - la mesure de soutien à la transition;
 - les indemnités admissibles et le salaire supplémentaire en fonction de la convention collective.
- d. Le paiement de montants rétroactifs liés aux transactions qui n'ont pas été saisies dans le système de paye en date de l'extraction des relevés historiques du traitement, comme la rémunération d'intérim, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne seront pas considérés en vue de déterminer si une convention a été mise en œuvre.
- e. Toute transaction de paye en attente sera traitée une fois qu'elle est saisie dans le

système de paye et tout paiement rétroactif de la convention collective sera versé aux employés touchés.

2. Mise en œuvre

- a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. D'autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :
 - i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.
 - ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes d'assurance et la protection, ainsi que les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, date à laquelle les éléments éventuels des augmentations de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2b)(i).
 - iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes d'assurance et de protection et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être payé jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 2a)(ii) entrent en vigueur.
 - b. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
 - i. Les éléments éventuels des augmentations de rémunération (comme les changements du taux de rémunération éventuel et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - ii. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - iii. Les augmentations de rémunération éventuelles et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mis en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les employés en congé non payé prolongé (p. ex., congé de maternité ou parental), les employés bénéficiant d'une protection salariale et ceux ayant des transactions comme le congé avec étalement du revenu, le congé de transition à la retraite et des employés payés en dessous du minimum, au-dessus du maximum ou entre les échelons. Une intervention manuelle peut également être requise pour des comptes précis avec un historique salarial complexe.
- ## **3. Recours de l'employé**
- a. Un employé qui fait partie de l'unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c.-à-d., le jour qui suit l'expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la convention collective, aura droit à un montant n'ouvrant pas droit à pension de quatre

cents dollars (400 \$) payable dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de transactions qui n'ont pas été saisies dans le système de paye à la date d'extraction des dossiers salariaux historiques.

- b. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre dans les cent quatre-vingt-un (181) jours suivant la signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension; ces employés auront droit à un montant supplémentaire de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en œuvre, jusqu'à concurrence d'un maximal total de neuf (9) paiements. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final. Il est entendu que le montant maximal total payable en vertu de ce paragraphe est de quatre cent cinquante dollars (450 \$).
- c. Si un employé est admissible à une rémunération par rapport à l'article 3 dans le cadre de plus d'une convention collective, les éléments suivants s'appliquent : l'employé ne recevra qu'une seule somme n'ouvrant pas droit à pension de quatre cents dollars (400 \$); pour toute période visée à l'alinéa 3b), l'employé peut recevoir un paiement de cinquante dollars (50 \$), jusqu'à un paiement total maximal de quatre cent cinquante dollars (450 \$).
- d. Si le Conseil du Trésor négocie des montants plus élevés pour les alinéas 3a) ou 3b) avec tout autre agent négociateur représentant les employés de l'administration publique centrale (APC), le Conseil national de recherches Canada indemniser les membres de l'Institut pour la différence de façon administrativement réalisable.
- e. La mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2018 ne créera pas de droit en vertu de la Convention entre les agents négociateurs de l'APC et le Conseil du Trésor du Canada en ce qui a trait aux dommages causés par le système de paye Phénix.
- f. Les employés pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront informés du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention.
- g. Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander à l'unité de rémunération ministérielle ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'Employeur doit consulter l'Institut au sujet du format de la ventilation détaillée.
- h. Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction dans Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye.

****APPENDICE F - PROTOCOLE D'ENTENTE Entente relative au congé pour les affaires syndicales – recouvrement des coûts
Bibliothéconomie (LS) – exp. le 1^{er} juillet 2022**

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

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

Le PE fera partie de la convention collective CNRC-LS expirant en 2022 à la date indiquée ci-haut.

- Le congé accordé à un employé en vertu des paragraphes suivants de la convention collective :
 - LS: 5.02, 5.10, 5.11, 5.13, 5.14 (a)

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

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