



Convention entre
la Corporation commerciale canadienne
et
l'Institut professionnel
de la fonction publique du Canada

20 juin 2018 au 19 juin 2022



TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE A - GÉNÉRALITÉS

A-1	Objet et portée de la convention	1
A-2	Reconnaissance syndicale.....	1
A-3	Champ d'application.....	1
A-4	Responsabilités de la direction.....	1
A-5	Sûreté de l'état	1
A-6	Priorité de la loi sur la convention collective.....	2
A-7	Interprétation et définitions.....	2

CHAPITRE B - CONDITIONS DE TRAVAIL

B-1	Durée du travail**	4
B-2	Heures supplémentaires	5
B-3	Jours fériés désignés payés**	7
B-4	Temps de déplacement**	9
B-5	Restrictions concernant l'emploi à l'extérieur	11
B-6	Employés à temps partiel.....	11
B-7	Employés à l'essai**	13

CHAPITRE C - CONGÉS

C-1	Congés - Généralités	14
C-2	Congés annuels payés	14
C-3	Congé de maladie payé**	17
C-4	Congé de deuil	18
C-5	Congé de maternité et congé parental**	18
C-6	Congé non payé pour prodiguer des soins et éducation et congé de soignant**	25
C-7	Congé payé pour obligations familiales**	27
C-8	Congé de bénévolat payé.....	28
C-9	Congé personnel payé	28
C-10	Congé non payé pour obligations personnelles	29
C-11	Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint**	29
C-12	Rendez-vous chez le dentiste ou le médecin**	29
C-13	Congé pour comparution.....	30
C-14	Congé payé de sélection du personnel	30
C-15	Congé d'études non payé.....	30
C-16	Congé d'apprentissage et de développement professionnel payé**	31
C-17	Congé d'examen payé	32
C-18	Congé payé ou non payé pour les affaires de l'agent négociateur ou autres activités en application du Code canadien du travail	32
C-19	Congés payés ou non payés pour autres motifs	33
C-20	Congés de transition préalable à la retraite.....	34

CHAPITRE D - RELATIONS DE TRAVAIL

D-1	Précompte des cotisations	35
D-2	Utilisation des locaux de la Corporation	35
D-3	Information**	36
D-4	Représentants des employés.....	36

D-5	Processus de règlement des plaintes	36
D-6	Arbitrage	38
D-7	Consultation mixte.....	39
D-8	Employés travaillant dans les établissements d'autres employeurs	39
D-9	Suspension et mesures disciplinaires**	39
D-10	Élimination de la discrimination**	40
D-11	Harcèlement.....	40
D-12	Examen du rendement et dossier de l'employé**	40
D-13	Dossier d'employé.....	41
D-14	Travail de l'unité syndical	41

CHAPITRE E - DOTATION EN PERSONNEL

E-1	Dotation**	42
E-2	Transferts	44
E-3	Description des fonctions	44
E-4	Ancienneté	45
E-5	Mise à pied et rappel au travail	46

CHAPITRE F - AVANTAGES SOCIAUX

F-1	Prestations d'assurances	48
F-2	Indemnité de départ	48
F-3	Cet article a été laissé en blanc intentionnellement	50
F-4	Santé et bien-être**	51

CHAPITRE G - RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION

G-1	Administration de la paye**	52
G-2	Révision de la convention collective.....	52
G-3	Durée de la convention**	53

ANNEXE A

Fourchette des points.....	54
Notes sur la rémunération	54
TAUX DE RÉMUNÉRATION	56

PROTOCOLES D'ACCORD

1. Intégration dans la nouvelle classification et les fourchettes de rémunération	57
2. Jours fériés désignés payés	58
3. Alignement des augmentations économiques au « group AV ».....	59

CHAPITRE A
GÉNÉRALITÉS

**ARTICLE A-1
OBJET ET PORTÉE
DE LA CONVENTION**

- A1.01 La présente convention a pour objet d'assurer le maintien des rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre la Corporation, l'agent négociateur et les employés, et d'énoncer les conditions d'emploi dont il a été convenu dans le cadre de la convention collective.
- A1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité des services offerts par la Corporation commerciale canadienne et de favoriser le bien-être de ses employés ainsi que l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont déterminées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports de travail efficaces à tous les niveaux de la Corporation.

**ARTICLE A-2
RECONNAISSANCE SYNDICALE**

- A2.01 La Corporation reconnaît l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada comme agent négociateur exclusif de tout le personnel de la Corporation visé par le certificat délivré le dix (10) février 1994 par le Conseil canadien des relations industrielles.

**ARTICLE A-3
CHAMP D'APPLICATION**

- A3.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'agent négociateur, aux employés et à la Corporation.
- A3.02 Le texte anglais ainsi que le texte français de la présente convention revêtent tous deux un caractère officiel.
- A3.03 Dans la présente convention, le masculin est utilisé sans distinction et aux seules fins de l'allègement du texte.

**ARTICLE A-4
RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION**

- A4.01 Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées par la Corporation d'exercer des fonctions de direction. La Corporation accepte d'administrer ses droits de gestion de façon juste et raisonnable.

**ARTICLE A-5
SÛRETÉ DE L'ÉTAT**

- A5.01 Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter comme enjoignant à la Corporation de faire, ou de s'abstenir de faire, quoi que ce soit de contraire à quelque directive ou instruction donnée par le gouvernement du Canada ou en son nom, ou à quelque règlement établi par le gouvernement du Canada ou en son nom, dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du Canada ou de tout autre État allié ou associé au Canada.

**ARTICLE A-6
PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA
CONVENTION COLLECTIVE**

A6.01 Advenant qu'une loi quelconque du Parlement s'appliquant au personnel de la Corporation assujetti à la présente convention, rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de la convention demeureront en vigueur pendant la durée de la convention.

**ARTICLE A-7
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

A7.01 Aux fins de l'application de la présente convention, le terme

- a) « agent négociateur » désigne la partie décrite dans le certificat délivré par le Conseil canadien des relations industrielles le 10 février 1994 et accréditant l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada comme représentant du personnel de la Corporation dans le cadre de la négociation collective;
- b) « unité de négociation » désigne le personnel de la Corporation, tel que déterminé dans le certificat délivré par le Conseil canadien des relations industrielles le 10 février 1994;
- c) « conjoint de fait » désigne la personne avec laquelle un employé ou une employée a cohabité pendant une période continue d'au moins une année, celle qu'il a présentée publiquement comme son conjoint ou sa conjointe et avec laquelle il continue de vivre une relation conjugale;
- d) « emploi continu » désigne une période d'emploi continu auprès de la Corporation et comme l'emploi continu dans la fonction publique, tel qu'il est défini à l'Annexe I et l'Annexe I.1 de la Loi sur la gestion des finances publiques;
- e) « Corporation » s'entend de la Corporation commerciale canadienne.
- f) « jour de repos », par rapport à un employé à temps plein, désigne un jour autre qu'un jour férié où l'employé n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d'être en congé ou absent de son poste sans permission;
- g) « employé nommé pour une période déterminée » désigne une personne dont la durée de l'emploi est fixe;
- h) « tarif double » signifie deux (2) fois le taux de rémunération horaire de l'employé;
- i) « employé » désigne toute personne ainsi définie dans le Code canadien du travail et qui fait partie de l'unité de négociation;
- j) « jour férié » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention;
- k) « employé nommé pour une période indéterminée » désigne une personne dont la durée de l'emploi n'est pas fixe;
- l) « mise à pied » désigne la cessation de l'emploi de l'employé en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction;
- m) « congé » désigne l'absence autorisée du travail d'un employé pendant ses heures de travail normales ou régulières;
- n) « cotisations syndicales » désigne les cotisations établies en application des Statuts de l'agent négociateur à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur

appartenance à l'organisation, à l'exclusion des droits d'association, des primes d'assurance et des cotisations spéciales;

- o) « heures supplémentaires » désigne :
 - (i) dans le cas d'un employé à plein temps, les heures de travail qu'il est autorisé à effectuer en sus de son horaire normal de travail;

ou

 - (ii) dans le cas d'un employé à temps partiel, les heures de travail qu'il est autorisé à effectuer en sus de la durée normale journalière ou hebdomadaire de travail d'un employé à plein temps, mais ne comprend pas les heures effectuées un jour férié;
- p) « conjoint » est interprété comme comprenant le conjoint de fait;
- q) « taux des heures normales » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé à plein temps qui correspond au taux de rémunération hebdomadaire de l'employé à plein temps divisé par le nombre d'heures dans une semaine de travail normale;
- r) « tarif et demi » signifie une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire de l'employé;
- s) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel de l'employé à plein temps divisé par 52.

A7.02

Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employées, si elles sont définies dans le *Code canadien du travail*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans ledit Code.

CHAPITRE B

CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE B-1**

DURÉE DU TRAVAIL

- B1.01 Les parties à la présente convention partagent une volonté commune d'offrir les heures d'exploitation nécessaires pour assurer que les clients de la Corporation, à l'échelle nationale ou internationale, aient droit à des services exceptionnels et efficaces dans des délais opportuns.
- B1.02 Généralités
- Aux fins de l'application du présent article, une semaine consiste en sept (7) jours consécutifs qui commencent à 00h01 le lundi matin et se termine à 24h00 le dimanche. Un jour est une période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00h01.
- B1.03
- a) Sous réserve des variations prévues au présent article, la semaine de travail est de trente-sept heures et demie (37,5) du lundi au vendredi inclusivement. La journée de travail normale est de sept heures et demie (7,5) consécutives à l'exception d'une pause-repas. La journée de travail commence au plus tôt à 7 heures et se termine au plus tard à 18 heures.
 - b) Les employés sont informés par écrit de leur durée de travail à l'horaire. Toute modification à l'horaire de travail d'un employé lui est signifiée par écrit.
 - c) Les employés doivent prendre une pause-repas d'un minimum de trente minutes.
 - d) Heures de travail des réceptionnistes
- Les heures de travail prévues pour les employés occupant le poste de réceptionniste peuvent être de huit (8) heures par jour, quarante (40) heures par semaine. Les heures travaillées au-delà des heures prévues en vertu de B1.03(a) seront rémunérées au taux des heures supplémentaires selon B2.
- B1.04 La durée du travail hebdomadaire et journalière ne peut varier, sauf dans des circonstances grandement indépendantes de la volonté de la Corporation. Dans la mesure où il est raisonnable et possible de le faire, des consultations sérieuses ont lieu avec l'agent négociateur avant que des variations soient mises en oeuvre. Le nombre total annuel des heures de travail demeurera inchangé.
- B1.05 Périodes de repos
- À moins que les nécessités du service ne le permettent pas, la Corporation accorde deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée complète de travail.
- B1.06 Télétravail, horaire flexible et semaine de travail comprimée
- a) Malgré les dispositions du présent article, sur demande de l'employé et sous réserve des nécessités de service et de l'approbation de la Corporation, un employé peut compléter ses heures normales de travail hebdomadaires d'une manière autre que celles prévues sous B1.03.
 - b) Malgré toute disposition contraire de la présente convention, la mise en oeuvre d'une variation des heures n'entraîne pas des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait de cette variation, et n'est pas réputé enlever à la Corporation le droit de fixer une durée de travail permise dans la présente convention.
 - c) À défaut d'une entente mutuelle pour la mise en oeuvre d'un régime de télétravail, d'horaire flexible ou de semaine de travail comprimée, la durée du travail sera établie conformément à la convention collective.

- B1.07 Établissement du calendrier pour la semaine de travail comprimée
- Sous réserve de B1.06, un employé peut choisir, avec l'approbation de la Corporation, une option parmi les suivantes:
- a) 4 jours de 8 heures et 15 minutes par jour et un jour de 4 heures et 30 minutes,
- ou
- b) 9 jours de travail par période de 10 jours ouvrables de 8 heures et 20 minutes par jour.
- B1.08 Lorsqu'un employé qui travaille selon un horaire comprimé prend congé, il doit rendre compte de l'écart entre les heures de sa journée de travail comprimée habituelle et les heures de travail régulières accordées par la Corporation pour divers types de congé, y compris les jours fériés, sauf dans la clause C-4 Congé de deuil, où le terme *journée* désigne une journée civile.
- B1.09 Les employés peuvent rendre compte des heures énoncées en B1.08 de l'une des manières suivantes:
- a) en soumettant une demande de congé annuel ou compensatoire dans le système de gestion des congés de la Corporation pour combler l'écart en heures.
- Ou
- b) en augmentant la durée de leur journée de travail pendant une période de 14 jours civils comprenant le jour férié désigné pour combler la différence d'heures.

ARTICLE B-2 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- B2.01 Aux fins du présent article, l'expression « congé compensatoire » désigne les congés payés accordés en remplacement d'une rémunération en espèces à l'égard des heures supplémentaires. La durée du congé correspond au nombre d'heures supplémentaires multiplié par le taux des heures supplémentaires approprié. Le taux de rémunération à verser à un employé au cours de ces congés doit être fonction de son taux de rémunération horaire calculé selon la classification qu'indique son certificat ou sa lettre de nomination le jour précédant immédiatement le congé.
- B2.02 Attribution des heures supplémentaires
- a) Sous réserve des nécessités du service, la Corporation fait tous les efforts raisonnables pour éviter d'attribuer un nombre excessif d'heures supplémentaires et pour répartir le travail supplémentaire de façon équitable parmi les employés qualifiés facilement disponibles.
 - b) Sauf en cas d'urgence, de rappel au travail ou d'entente avec l'employé, la Corporation donne, dans la mesure du possible, un préavis de douze (12) heures à l'employé appelé à effectuer des heures supplémentaires.
- B2.03 Rémunération des heures supplémentaires
- Sous réserve de B2.08, l'employé qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires durant la semaine de travail normale est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure de temps supplémentaire effectuée.
- B2.04 Sous réserve de B2.08 :
- a) l'employé à temps plein qui est tenu de travailler pendant un jour de repos a droit à une rémunération calculée à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure de travail effectuée pendant la journée de travail normale et à tarif double (2) par la suite;

- b) l'employé à temps plein qui est tenu de travailler pendant un deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent a droit à une rémunération calculée à tarif double (2). L'expression « deuxième jour de repos » ou « jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.
- B2.05 Sous réserve de B2.08, l'employé qui est tenu de se présenter au travail un jour de repos et qui se présente effectivement au travail touche le plus élevé des deux montants suivants:
- a) une rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable;
- b) une rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération calculée au taux des heures normales, sauf que le minimum de quatre (4) heures de rémunération ne s'applique que la première fois que l'employé se présente au travail au cours d'une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé rentre au travail pour la première fois.
- B2.06 Lorsque l'employé est tenu de se présenter au travail et se présente effectivement au travail dans les conditions énoncées dans B2.04 et B2.12 et qu'il est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services publics de transport normal, il est remboursé de ses dépenses raisonnables de la manière suivante:
- a) une indemnisation en kilométrage, telle qu'elle est décrite dans les politiques sur les déplacements de la CCC, lorsque l'employé est autorisé par la Corporation à utiliser son automobile et qu'il l'utilise.
- b) soit les dépenses vraiment engagées pour d'autres moyens de transport commercial.
- B2.07 Sauf si l'employé est tenu par la Corporation d'utiliser un véhicule de la Corporation pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu d'affectation normal, le temps que l'employé met pour se rendre à ce lieu ou pour rentrer chez lui n'est pas tenu pour un temps de travail.
- B2.08 L'employé a droit à la rémunération des heures supplémentaires conformément à B2.03, B2.04 et B2.05 pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire effectué quand les deux conditions suivantes sont respectées :
- a) le travail supplémentaire est autorisé d'avance par la Corporation ou est conforme aux consignes d'exploitation normales;
- b) l'employé ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.
- B2.09 Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces, sauf dans le cas où, sur demande de l'employé et avec l'approbation de la Corporation, ces heures peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé. La Corporation accorde un congé compensatoire aux moments qui conviennent à la fois à l'employé et à la Corporation. Le congé compensatoire payé qui n'a pas été pris avant la fin d'une période de douze (12) mois déterminée par la Corporation fait l'objet d'une rémunération en espèces. Ces remboursements se font au taux de rémunération horaire de l'employé calculé selon la classification indiquée dans son certificat ou sa lettre de nomination à la fin de la période de douze (12) mois.
- B2.10 Allocations de repas
- a) Sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement, l'employé bénéficie d'un remboursement maximal de dix-huit dollars (18\$) pour un repas:
- (i) lorsqu'il effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage immédiatement avant ou immédiatement après ses heures de travail prévues à l'horaire;
- ou
- (ii) lorsqu'il effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée en B 2.10 a) (i).

- b) Une période de temps payé raisonnable, que détermine la Corporation, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- B2.11 Afin d'éviter le cumul des heures supplémentaires, on ne fait pas de double paiement des heures supplémentaires pour les mêmes heures de travail effectuées.
- B2.12 Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour les heures supplémentaires effectuées par l'employé à des cours, des séances de formation, des conférences et des séminaires, à moins qu'il soit tenu par la Corporation d'y assister.
- B2.13 Lorsqu'un employé, après avoir reçu un avis avant la fin de son poste ou plus tôt au cours de la journée, se présente pour effectuer des heures supplémentaires à une heure précise pendant un jour ouvrable normal pour une durée qui n'est pas juxtaposée à son poste inscrit à l'horaire, il doit toucher le plus élevé des deux montants suivants: une rémunération proportionnelle à la durée véritable du travail ou l'équivalent de deux (2) heures calculées au taux normal.

ARTICLE B-3 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

- B3.01 Sous réserve de B3.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employés:
 - a) le Jour de l'An,
 - b) le Vendredi Saint,
 - c) le Lundi de Pâques,
 - d) la fête de la Reine,
 - e) la fête du Canada,
 - f) la fête du Travail,
 - g) le jour de l'Action de Grâce,
 - h) le Jour du Souvenir,
 - i) le Jour de Noël,
 - j) l'après-Noël,
 - k) le premier lundi d'août,
 - l) un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.
- B3.02 L'employé absent en congé non payé pour la journée entière le jour de travail qui précède ainsi que le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf s'il bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article C18 (Congé payé ou non payé pour les affaires de l'agent négociateur ou autres activités en application du *Code canadien du travail*).
- B3.03
 - a) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu de B3.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier jour de travail à l'horaire de l'employé qui suit son jour de repos. Lorsqu'un jour qui est un jour férié désigné est reporté de cette façon à un jour où l'employé est en congé payé, il est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.
 - b) Lorsque deux (2) jours désignés comme jours fériés en vertu de B3.01 coïncident avec les jours de repos consécutifs d'un employé, les jours fériés sont reportés aux deux (2) premiers jours de travail prévus à son horaire qui suivent les jours de repos. Lorsque les jours désignés comme jours fériés sont ainsi reportés à des jours où l'employé est en congé payé, ils sont comptés comme des jours fériés et non comme des jours de congé.

- B3.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié à l'égard d'un employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions de B3.03 :
- a) le travail accompli par l'employé le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour de repos,
 - b) le travail accompli par l'employé le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour férié.
- B3.05 Lorsqu'un employé travaille pendant un jour férié, il est rémunéré :
- a) à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire, et à tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là;

ou
 - b) sur demande, et avec l'approbation de la Corporation, il peut bénéficier :
 - (i) d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié,

et
 - (ii) d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1 1/2) le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il effectue jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire,

et
 - (iii) d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il effectue le jour férié en sus de ses heures journalières normales prévues à son horaire.
 - c)
 - (i) Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, la Corporation accorde les jours de remplacement au moment où l'employé le demande.
 - (ii) Lorsque, au cours d'une année financière, l'employé n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il a demandés, ceux-ci sont, à son choix, soit payés à son taux de rémunération des heures normales, soit reportés pour une période d'un an. Dans tous les autres cas, les jours de remplacement non utilisés sont payés en espèces au taux de rémunération des heures normales de l'employé.
 - (iii) Le taux de rémunération des heures normales dont il est question à B3.05 c) (ii) est le taux en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.
- B3.06 Lorsque l'employé est tenu de se présenter au travail un jour férié et qu'il se présente effectivement au travail, il touche le plus élevé des deux montants suivants :
- a) une rémunération calculée selon les dispositions de B3.05;
 - b) une rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération calculée à son taux des heures normales.
- B3.07 Sauf si l'employé est tenu par la Corporation d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas tenu pour un temps de travail.
- B3.08 Lorsqu'un jour désigné férié coïncide avec un jour de congé payé, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

B3.09 Autres fêtes religieuses

- a) La Corporation fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.
- b) Les employés peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensatoire ou un congé non payé pour d'autres motifs pour remplir leurs obligations religieuses.
- c) Malgré l'alinéa b), à la demande de l'employé et à la discrétion de la Corporation, 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 accordées, l'employé effectue un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu avec la Corporation. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne devraient pas entraîner de dépenses additionnelles pour la Corporation.
- d) L'employé qui prévoit demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit en aviser la Corporation le plus longtemps à l'avance possible, mais au plus tard quatre (4) semaines avant la période d'absence demandée.

B3.10 Rémunération des heures travaillées un jour de congé pour motif de fête religieuse

Lorsque la Corporation a autorisé un congé pour motif de fête religieuse, mais que les nécessités de service obligent l'employé en question à travailler pendant ce congé, la Corporation ajoute ce congé aux crédits de congés de cet employé et rémunère le travail de ce dernier conformément aux modalités de la convention collective.

ARTICLE B-4
TEMPS DE DÉPLACEMENT**

- B4.01 Sous réserve des dispositions suivantes, la Corporation convient d'adopter au minimum la politique sur les voyages la Politique du Conseil du Trésor concernant les voyages, à compter de la signature de la présente convention. Toute modification des indemnités de voyage accordée sous la Politique du Conseil du Trésor pendant la durée de la présente convention collective s'appliquera.
- B4.02 Aux fins de la présente convention, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les circonstances et dans les limites prévues par le présent article.
- B4.03 Lorsque l'employé est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par la Corporation à ces expressions, le temps d'escale à l'extérieur des heures normales de travail n'est pas considéré comme du temps de déplacement lorsque l'hébergement est fourni.
- B4.04 Aux fins de B4.03 et B4.05, le temps de déplacement pour lequel l'employé est rémunéré est le suivant :
- a) Lorsqu'il utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure de départ et l'heure prévue d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par la Corporation.
 - b) Lorsqu'il utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par la Corporation, nécessaire à l'employé pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à destination, et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail.
 - c) Lorsque l'employé demande une autre heure de départ et (ou) un autre moyen de transport, la Corporation peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération

du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il aurait touchée selon les instructions initiales de la Corporation.

B4.05 Lorsque l'employé est tenu de voyager ainsi, l'employé sera rémunéré comme suit :

- a) Un jour de travail normal
 - (i) la rémunération normale de sa journée pour la période de déplacement, pendant les heures normales de travail
 - et
 - (ii) le taux applicable aux heures supplémentaires pour le temps de déplacement additionnel excédant les heures normales de travail.
- b) Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, l'employé est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour la période de déplacement.
- c) L'Employeur se réserve le droit de déterminer le moment et le moyen de transport.

B4.06 Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met l'employé à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par la Corporation d'y assister.

B4.07

- a) La rémunération des heures de déplacement prend la forme d'un congé compensatoire au taux applicable en vertu du présent article.
- b) Afin d'assurer à l'employé un repos suffisant qui lui permettra d'effectuer son travail efficacement, son congé compensatoire lui est accordé dès son retour d'un voyage d'une durée minimale de six (6) heures.
- c) Par dérogation à B4.07b), lorsqu'une nécessité urgente du service oblige l'employé à se présenter au travail dès son retour, il s'entend avec son superviseur sur la date à laquelle le congé compensatoire sera pris.
- d) Les congés compensatoires accumulés mais non utilisés sont payés à l'employé le 31 mars de chaque année au taux applicable au moment où ils ont été acquis à moins d'une entente entre l'employé et son superviseur pour reporter le congé à une date ultérieure.
- e) L'employé doit tenir un registre fourni par la Corporation relativement au nombre d'heures de travail consacrées aux voyages d'affaires.

B4.08 Programme de récompense pour grand voyageur

- a) L'agent négociateur et la Corporation reconnaissent que les points de grand voyageur ne sont pas fournis par la Corporation, mais peuvent être attribués par les compagnies aériennes.
- b) Lorsque la politique de la compagnie aérienne prévoit l'attribution de points de grand voyageur, ces derniers sont accordés aux employés en voyage d'affaires pour la Corporation, conformément à la politique de ladite compagnie.
- c) Si la compagnie aérienne cesse d'attribuer des points de grand voyageur, la Corporation ne remplacera pas ces derniers ni ne dédommagera les employés à la suite de ce changement de politique de la part de la compagnie aérienne.

**ARTICLE B-5
RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI
À L'EXTÉRIEUR**

B5.01 Sauf s'il s'agit d'un domaine désigné par la Corporation comme pouvant présenter un risque de conflit d'intérêts, les employés ne se voient pas empêchés d'exercer un autre emploi hors des heures au cours desquelles ils sont tenus de travailler pour la Corporation.

**ARTICLE B-6
EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL**

B6.01 Définition

L'expression « employé à temps partiel » désigne une personne dont l'horaire normal de travail est inférieur à celui prévu à l'article relatif à la durée du travail figurant dans la présente convention.

B6.02 Généralités

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

B6.03 Les employés à temps partiel sont rémunérés au taux de rémunération des heures normales pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières ou hebdomadaires prévues à l'égard d'un employé à temps plein.

B6.04 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé à temps partiel a travaillé cinq (5) jours et le nombre d'heures de travail hebdomadaires prévues dans la présente convention.

B6.05 Les congés ne peuvent être accordés:

a) que pendant les périodes au cours desquelles les employés sont censés, selon l'horaire, remplir leurs fonctions;

ou

b) que lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention.

B6.06 Jours fériés désignés

L'employé à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre pour cent (4 %) pour toutes les heures effectuées au taux des heures normales.

B6.07 Lorsque l'employé à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employés à temps plein à B3.01, il est rémunéré à une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération des heures normales pour toutes les heures de travail effectuées, jusqu'à concurrence du nombre d'heures de travail journalières normales prévues dans la présente convention, et à tarif double (2) par la suite.

B6.08 Heures supplémentaires

L'expression « heures supplémentaires » désigne tout travail autorisé effectué en sus des heures de travail journalières ou hebdomadaires normales d'un employé à temps plein

prévues dans la présente convention, mais ne comprend pas le temps de travail effectué un jour férié.

B6.09 Sous réserve de B6.08, l'employé à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré au tarif des heures supplémentaires qu'indique la présente convention.

B6.10 Congés annuels

L'employé à temps partiel acquiert des crédits de congés annuels pour chaque mois au cours duquel il touche la rémunération d'au moins le double du nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi en fonction des années de service dans la clause concernant les droits aux congés annuels de la présente convention, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes:

- a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à 9,375 heures par mois, un quart (1/4) du nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- b) lorsque le nombre d'années de service donne droit à 12,500 heures par mois, un tiers (1/3) du nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à 15,625 heures par mois, cinq douzièmes (5/12) du nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à 18,750 heures par mois, la moitié (1/2) du nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois.

B6.11 Congés de maladie

L'employé à temps partiel acquiert des crédits de congés de maladie à raison d'un quart (1/4) du nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins le nombre d'heures de sa semaine de travail normale.

B6.12 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- a) Aux fins de l'application de B6.10 et B6.11, lorsque l'employé n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles effectuées au taux des heures normales.
- b) L'employé qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ni de crédits de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employé à temps plein.

B6.13 Indemnité de départ

Par dérogation, les dispositions de l'article F2 (Indemnité de départ) de la présente convention, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante: la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ est établie et les périodes d'emploi à temps partiel sont regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. On multiplie la période équivalente d'emploi à temps plein, en années, par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant au groupe et au niveau appropriés afin de calculer l'indemnité de départ.

ARTICLE B-7**
EMPLOYÉS À L'ESSAI

B7.01 Période d'essai

Un nouvel employé est réputé à l'essai pour une durée d'au plus une (1) année d'emploi. La période d'essai est prise en compte dans le calcul de la durée d'emploi continu. Au cours d'une période probatoire, l'Employeur ne doit pas mettre fin à l'emploi d'un employé de façon arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. **

CHAPITRE C

CONGÉS

ARTICLE C-1 CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

- C1.01 Définitions
- Aux fins de l'application du chapitre C, le terme « conjoint » désigne également la personne qui cohabite avec l'employé ou vit avec lui dans une situation assimilable à une union conjugale au moment visé, et ce depuis une période d'au moins un an.
- C1.02 La Corporation fournira à l'employé, une fois par année financière, une attestation du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.
- C1.03 L'employé conserve le nombre de jours de congés payés acquis mais non utilisés portés à son crédit par la Corporation au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il y devient assujéti.
- C1.04 L'employé ne bénéficie pas de deux genres des congés payés à la fois ni d'une rétribution pécuniaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période.
- C1.05 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.
- C1.06 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise à pied, la Corporation recouvre sur les sommes d'argent dues à l'employé un montant équivalant aux congés annuels et aux congés de maladie non acquis pris par l'employé, calculé selon la classification indiquée dans son certificat ou sa lettre de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

ARTICLE C-2 CONGÉS ANNUELS PAYÉS

- C2.01 L'année de congé annuel s'étend du 1^{er} avril au 31 mars, inclusivement, de l'année civile suivante.
- C2.02 Acquisition des crédits de congé annuel
- Aux fins de cet article, « service » comprend les périodes d'emploi dans la Fonction publique tel que définie aux Annexes I à VI, inclusivement, de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.
- L'employé acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours selon les modalités suivantes :
- a) 9,375 heures par mois, jusqu'au mois de son cinquième (5^e) anniversaire d'entrée en service;
 - b) 12,500 heures par mois, à partir du mois de son cinquième (5^e) anniversaire d'entrée en service;
 - c) 15,625 heures par mois, à partir du mois de son quinzième (15^e) anniversaire d'entrée en service;
 - d) 18,750 heures par mois, à partir du mois de son vingt-sixième (26^e) anniversaire d'entrée en service.

- C2.03 Droit aux congés annuels payés
- L'employé a droit aux congés annuels payés dans la mesure des crédits acquis, mais l'employé qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier de congés annuels anticipés équivalant aux crédits prévus pour l'année de congé en cours.
- C2.04 Établissement du calendrier des congés annuels payés
- a) Les employés sont normalement tenus de prendre tous leurs congés annuels pendant l'année de congé annuel au cours de laquelle ils les acquièrent.
- b) La Corporation fait tout effort raisonnable:
- (i) pour accorder les congés annuels de l'employé d'au moins deux (2) semaines consécutives au cours de la période demandée, à condition que l'employé prévienne la Corporation de la période de congé demandée avant le 1^{er} avril d'une année de congé annuel donnée;
 - (ii) pour accorder les congés annuels de l'employé de toute autre façon, si l'employé donne à la Corporation un préavis d'au moins deux (2) jours pour chaque jour de congé annuel demandé.
- c) La Corporation répond à la demande de congé annuel de l'employé dans un délai d'une (1) semaine après avoir reçu ladite demande, si la période de congé demandé est supérieure à une (1) semaine. Pour les périodes inférieures à une (1) semaine, la Corporation répondra dans une période de temps raisonnable en fonction de la demande de l'employé.
- d) Sous réserve des nécessités du service, la Corporation prend toute mesure raisonnable pour accorder les congés annuels de l'employé au cours de l'année pendant laquelle il les acquiert d'une façon qui soit acceptable à l'employé.
- C2.05 La Corporation, aussitôt qu'il lui est possible et raisonnable de le faire, avertit l'employé que sa demande de congé annuel a été approuvée ou non. En cas de refus, de modification ou d'annulation du congé, la Corporation doit en donner la raison par écrit.
- C2.06 Si, au cours d'une période quelconque d'un congé annuel, l'employé bénéficie:
- a) d'un congé de deuil, ou
 - b) d'un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille, ou
 - c) d'un congé de maladie sur production d'un certificat médical, ou
 - d) d'un congé payé pour comparution,
- la période de congé annuel ainsi remplacée est soit ajoutée à la période de congé annuel, si l'employé le demande et la Corporation l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.
- C2.07 Si, au cours d'une année de congé donnée, l'employé n'a pas bénéficié de tous les congés annuels portés à son crédit, la fraction inutilisée de ses congés annuels est reportée à l'année de congé suivante. Tout report au-delà d'un an doit se faire par accord mutuel. Si les parties ne s'entendent pas, les crédits inutilisés au cours de l'année précédente seront payés à l'employé à compter du 31 mars de l'année en cours.
- C2.08 Pendant une année de congé donnée, sur demande de l'employé et à la discrétion de la Corporation, les crédits de congés annuels acquis mais non utilisés excédant plus de quinze (15) jours peuvent être rémunérés en espèces au taux de rémunération journalier de l'employé, calculé selon la classification qu'indiquait son certificat ou sa lettre de nomination au poste d'attache qu'il occupait au 31 mars de l'année de congé précédente. Tout crédit inutilisé acquis pendant l'année de congé précédente sera payé à l'employé à compter du 31 mars de l'année en cours.

- C2.09 Rappel pendant le congé annuel payé
- a) La Corporation fait tout effort raisonnable pour ne pas rappeler l'employé au travail après son départ en congé annuel.
 - b) Lorsque l'employé est rappelé au travail au cours d'une période quelconque de congé annuel payé, il touche le remboursement des dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de la Corporation, qu'il engage pour :
 - (i) se rendre à son lieu de travail,
 - et
 - (ii) retourner au point d'où il a été rappelé, s'il continue son congé immédiatement après avoir terminé les tâches qui ont nécessité son rappel, après avoir présenté les comptes que la Corporation exige habituellement.
 - c) L'employé n'est pas considéré comme étant en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes de C2.09b), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il a engagées.
- C2.10 Congé au moment de la cessation d'emploi
- Lorsque l'employé décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou sa succession reçoit un montant égal au produit qui s'obtient en multipliant le nombre de jours de congé annuel acquis mais non utilisés portés à son crédit par le taux de rémunération journalier calculé selon la classification indiquée dans son certificat ou sa lettre de nomination à la date de la cessation de son emploi.
- C2.11 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise à pied, la Corporation recouvre sur les sommes d'argent dues à l'employé un montant équivalant aux congés annuels non acquis pris par l'employé, calculé selon la classification indiquée dans son certificat ou sa lettre de nomination à la date de sa cessation d'emploi.
- C2.12 Par dérogation aux dispositions de C2.10, en cas de cessation d'emploi par suite d'une déclaration portant abandon de poste, l'employé a le droit de recevoir le montant mentionné à C2.10 s'il en fait la demande par écrit dans les six (6) mois suivant la date à laquelle il cesse d'être employé.
- C2.13 Annulation du congé annuel payé
- Lorsque la Corporation annule ou modifie une période de congé annuel qui avait été préalablement approuvée par écrit, il rembourse à l'employé la partie non remboursable des frais de réservations ou de contrats de vacances engagés par l'employé pour la période visée, sur présentation des pièces justificatives que pourra exiger la Corporation. L'employé s'efforce, dans toute la mesure du possible, d'atténuer les pertes qui pourraient être occasionnées, et il fournit à la Corporation la preuve que de telles mesures ont été prises.
- C2.14 Aux fins du présent article, l'employé en affectation intérimaire pendant une période d'au moins quatre (4) mois a droit à une indemnité de vacances à son taux de rémunération le jour précédant le congé ou le paiement.
- C2.15 Crédit de Congé annuel accordé en une seule fois.
- (a) L'employé a droit une seule fois à un crédit de trente-sept décimale cinq (37.5) heures de congé annuel payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année de service.
 - (b) Les crédits de congés annuels alloués selon l'article C2.15(a) ne sera pas inclus dans l'application de l'article C2.07 congés annuels reportés.

ARTICLE C-3**

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

- C3.01 Crédits
- L'employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et quart (1 1/4) pour chaque mois civil pendant lequel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.
- C3.02 Attribution des congés de maladie
- L'employé bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :
- a) qu'il puisse convaincre la Corporation de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine,
 - et
 - b) qu'il ait les crédits de congé de maladie nécessaires.
- C3.03 À moins d'indication contraire de la part de la Corporation, la présentation d'une demande électronique de congé de maladie par l'entremise du système de gestion des congés est considérée, comme satisfaisant aux exigences de C3.02a). **
- C3.04 Lorsque l'employé n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie en vertu des dispositions de C3.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de la Corporation pour une période maximale de vingt-cinq (25) jours, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.
- C3.05 Lorsqu'un employé bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite pour la même période, on considérera, aux fins des crédits de congé de maladie, que l'employé n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.
- C3.06 L'employé qui tombe malade pendant une période de congé compensatoire et dont l'état est attesté par un certificat médical se voit accorder un congé de maladie payé, auquel cas le congé compensatoire ainsi touché est soit ajouté à la période de congé compensatoire, si l'employé le demande et si la Corporation l'approuve, soit rétabli en vue de son utilisation à une date ultérieure.
- C3.07 Encouragement à l'assiduité
- (a) Il est bénéfique de promouvoir et de récompenser l'assiduité.
 - (b) Un employé qui n'utilise aucun de ses congés de maladie au cours d'un exercice financier donné se voit créditer deux (2) jours de congé pour obligations personnelles au cours de l'exercice financier suivant, congé qui pourra être pris à un moment qui conviendra à l'employé et à la Corporation. Ces journées ne seront pas cumulatives et n'ont aucune valeur monétaire.
 - (c) Un employé qui utilise moins de cinq (5) congés de maladie au cours d'un exercice financier donné se voit créditer un (1) jour de congé pour obligations personnelles au cours de l'exercice financier suivant, congé qui pourra être pris à un moment qui conviendra à l'employé et à la Corporation. Ces journées ne sont pas cumulatives et n'ont aucune valeur monétaire.
 - (d) Pour être admissible à de tels congés, l'employé doit avoir été à l'emploi de la Corporation pendant tout l'exercice financier et n'avoir bénéficié d'aucun congé non payé pendant cette période.
- C3.08 A Partir du 1^{er} janvier, 2007, lorsqu'une personne qui cesse d'être à l'emploi de la fonction publique devient un employé de CCC et que son emploi constitue une période d'emploi

continu, elle est réputée, au moment de la nomination, avoir accumulé les crédits de congé de maladie inutilisés pendant son emploi dans la fonction publique jusqu'à un maximum de 100 jours.

ARTICLE C-4 CONGÉ DE DEUIL**

C4.01 Préambule

En ce qui concerne les demandes de congé présentées en vertu du présent article, l'employé peut être tenu de fournir une preuve satisfaisante des circonstances motivant ses demandes.

C4.02 Congé de deuil payé

Aux fins de l'application de la présente clause, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la soeur, le conjoint, l'enfant propre de l'employé (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé, le beau-père, la belle-mère, les grand-parents (y compris les grand-parents du conjoint), les petits-enfants, la bru, le gendre, le beau-frère, la belle-soeur, le parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence et tout autre parent dont l'employé a la charge. **

- a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé a droit à un congé de deuil payé d'une durée maximale de sept (7) jours de travail et peut aussi bénéficier de trois (3) jours additionnelle de travail de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- b) Le congé de deuil accordé en vertu de cet article peut être étalé sur deux périodes ou plus.
- c) Si, au cours d'un congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de deuil en vertu de la présente clause, celui-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués, jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.
- d) Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, la Corporation peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long que celui prévu à C 4.02 a) ou, à sa discrétion, accorder un congé payé à la suite du décès d'une personne non considérée comme faisant partie de la proche famille selon le présent article.

ARTICLE C-5 CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL**

C.5.01 Congé de maternité non payé

- a) 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.
 - (i) Nonobstant l'alinéa C5.01a):
 - (A) lorsque le nouveau-né de l'employée est hospitalisé pendant la période définie en C5.01a);

et

(B) lorsque l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail, pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa C.5.01 a) 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 retourne au travail, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.

(ii) La prolongation décrite au sous-alinéa C5.01a) (i) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.

b) La Corporation peut, à sa discrétion, exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.

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

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

(ii) 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 de l'article portant sur les congés de maladie payés. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes «maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article portant sur les congés de maladie, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

C5.02 Au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, l'employée avise la Corporation, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse à moins qu'il y ait une raison valable pour laquelle l'avis n'a pu être donné.

C5.03 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.

C5.04 Indemnité de maternité

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 au paragraphe C5.05, pourvu qu'elle :

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

b) fournisse à la Corporation la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de grossesse en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de la Corporation,

et

c) signe une entente avec la corporation par laquelle elle s'engage :

(i) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

(ii) dans les dix-huit (18) mois suivant son retour de congé de maternité non payé, à travailler le nombre d'heures rémunérées au taux normal obtenu en multipliant le

nombre d'heures de travail hebdomadaires ayant servi au calcul de l'indemnité de maternité par le nombre de semaines pendant lequel l'indemnité a été payée;

- (iii) l'employée qui ne retourne pas au travail conformément aux sous-alinéas C5.04c)(i) et (ii) pour des raisons autres que le décès, la mise à pied ou à la fin prématurée, en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, d'une période d'emploi déterminée qui aurait permis de satisfaire aux obligations précisées au sous-alinéa C5.04c)(ii), ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, est tenue de rembourser à la Corporation l'indemnité reçue en raison d'un congé de maternité, au prorata du nombre d'heures de travail à être travaillées, tel que précisé au sous-alinéa C5.04c)(ii).
 - (iv) l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est embauchée dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* 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 au sous-alinéa (ii).
- d) Pour les besoins du sous-alinéa C5.04a)(ii), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail.

C5.05 Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

- a)
 - (i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de grossesse de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant cette période,
 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de grossesse conformément à la Loi sur 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, moins toute autre somme gagnée pendant cette période.
- et
- (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de maternité non payé, elle 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, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- b) Les indemnités de maternité auxquelles l'employée a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa C5.05a), 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 du Régime québécois d'assurance parentale.
- c) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa C5.05a) 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 C5.05c)(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.

- d) (i) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question au paragraphe C5.05c) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- (ii) Nonobstant le sous-alinéa C5.05d)(i), et sous réserve du sous-alinéa C5.05c)(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 celui qu'elle touchait ce jour-là.
- e) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle touche des prestations de maternité, ces prestations sont rajustées en conséquence.
- f) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.
- g) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au paragraphe C5.05(a) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée jusqu'à concurrence de trois (3) cycle de paie. 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.

C5.06 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

L'employée qui :

- a) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé à l'alinéa C5.04b) 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 (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale;
- et
- b) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés au paragraphe C5.04, autres que ceux précisés aux alinéas C5.04b) et c);

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné à l'alinéa C5.06a), 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*.

C5.07 L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes des paragraphes C5.04 et C5.05 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'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués à l'alinéa C5.06 a).

C5.08 Congé parental non payé

L'employé qui devient parent à la suite de la naissance d'un enfant (y compris le nouveau-né d'un conjoint de fait) ou de l'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de majorité se voit

accorder, sur demande, un congé parental non payé pour une période unique ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives commençant à la date de naissance de l'enfant ou à la date d'acceptation de la garde de l'enfant en vue de son adoption, ou après cette date.

- C5.09 La période de congé parental non payé se termine :
- a) dans le cas où la période de congé de maternité non payé mentionnée à l'alinéa C5.01a) est suivie d'une période de congé parental non payé pris par l'employée, ou par le conjoint de celle-ci s'il s'agit d'un couple d'employés de la Corporation, au plus tard soixante dix-huit (78) semaines après la naissance de l'enfant;
 - b) dans le cas où la période de congé de maternité non payé est prolongée de la façon indiquée au sous-alinéa C5.01a)(i) et suivie d'une période de congé parental non payé pris par l'employée, ou par le conjoint de celle-ci dans le cas d'un couple d'employés de la Corporation, au plus tard soixante dix-huit (78) semaines après la naissance de l'enfant;
 - c) au plus tard soixante dix-huit (78) semaines après le jour de la naissance de l'enfant ou de l'acceptation de la garde de l'enfant en vue de son adoption;
 - d) Nonobstant les alinéas a), b) et c) :
 - (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.
- C5.10 L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe la Corporation au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant, ou dès que sa demande d'adoption a été approuvée par un organisme.
- C5.11 La Corporation peut demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou la preuve d'adoption de l'enfant.
- C5.12 Le congé accordé en vertu du présent article 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.
- C5.13 Indemnité parentale
- 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 au paragraphe C5.14, pourvu qu'il:
- a) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - b) fournisse à la Corporation la preuve qu'il a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de la Corporation;

et

c) signe avec la Corporation une entente par laquelle il s'engage :

- (i) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
- (ii) dans les dix-huit (18) mois suivant son retour de congé parental non payé, à travailler le nombre d'heures rémunérées au taux normal obtenu en multipliant le nombre d'heures de travail hebdomadaires ayant servi au calcul de l'indemnité parentale par le nombre de semaines pendant lequel l'indemnité a été payée;
- (iii) l'employé qui ne retourne pas au travail conformément aux sous-alinéas C5.13c)(i) et (ii) pour des raisons autres que le décès, la mise à pied ou à la fin prématurée, en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, d'une période d'emploi déterminée qui aurait permis de satisfaire aux obligations précisées au sous-alinéa C5.13c)(ii), ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, est tenu de rembourser à la Corporation l'indemnité reçue en raison d'un congé parental, au prorata du nombre d'heures de travail à être travaillées, tel que précisé au sous-alinéa C5.13c)(ii).
- (iv) l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est embauchée dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* 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 au sous-alinéa (ii).

d) Pour les besoins du sous-alinéa C5.13c)(ii), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail.

C5.14

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

a)

- (i) dans le cas de l'employé 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 pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant cette période;
- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut /hebdomadaire des prestations parentales, d'adoption ou de paternité qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée 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 du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- (iv) dans le cas de l'employé-e ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, il/elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, 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 C5.05 (a) iii).

- b) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa C5.14a), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il pourrait avoir à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- c) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa C5.14a) est :
 - (i) dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa C5.14c)(i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçu s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- d)
 - (i) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa C5.14c) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
 - (ii) Nonobstant le sous-alinéa C5.14d)(i), et sous réserve du sous-alinéa C5.14c)(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 celui qu'il touchait ce jour-là.
- e) 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 sont rajustées en conséquence.
- f) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.
- g) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa C5.14(a) 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 ou du Régime québécois d'assurance parentale.

C5.15 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides

L'employé qui:

- a) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé à l'alinéa C5.13b) uniquement parce que les prestations 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 parentales de l'assurance-emploi ou les bénéfiques parentales du régime Québécois d'assurance parentale.

et

- b) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés au paragraphe C5.13 autres que ceux précisés aux alinéas C5.13b) et c);

reçoit, pour chaque semaine où il ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué à l'alinéa C5.15a), 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*.

- C5.16 L'employé reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe C5.13 et C5.14 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé aurait eu droit à des prestations parentales, d'adoption ou de paternité en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale, s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, pour les motifs indiqués à l'alinéa C5.15a).
- C5.17 Il est entendu que les parties reconnaissent les droits des employés à tous les bénéfices prévus à la partie III du *Code canadien du travail*, et advenant un conflit avec le présent article, ces dispositions ont préséance.
- C5.18 (a) Pendant les trois (3) premières années de la présente convention, l'employé qui décide de prendre ses soixante-dix-huit (78) semaines complètes de congé de maternité et de congé parental et qui a droit à une indemnité de maternité conformément à l'alinéa C5.05a) ainsi qu'à une indemnité parentale conformément à l'alinéa C5.14a) aura droit aux indemnités de maternité et parentales suivantes :**
- $$\frac{\text{Total des indemnités parentales et de maternité} = \text{C5.05a) + C5.14a)}}{78 \text{ Semaine}}$$
- (b) Il est reconnu que cette entente est signée avant que ne le soit l'entente avec l'administration publique centrale. À compter du premier jour de la quatrième année de la présente convention, la Corporation convient d'ajuster l'indemnité de maternité (C5.05a) et l'indemnité parentale (C5.14a) pour les faire correspondre avec celles négociées par le groupe AV au sein de l'administration publique centrale au cours de sa ronde de négociations collectives en cours. **
- (c) Toutes les autres dispositions de l'article C-5 continuent de s'appliquer. **

ARTICLE C-6**

CONGÉ NON PAYÉ POUR PRODIGUER SOINS ET ÉDUCATION ET CONGÉ DE SOIGNANT

- C6.01 Congé non payé pour prodiguer soins et éducation
- Sous réserve des nécessités du service, et conformément aux conditions suivantes, l'employé bénéficie d'un congé non payé :
- a) pour veiller personnellement aux soins et à l'éducation de ses enfants d'âge préscolaire;
 - b) pour fournir des soins à un membre de sa famille (y compris les beaux-parents ou les parents nourriciers).
 - c) pour fournir des soins à l'époux ou au conjoint de fait de l'employé.
- C6.02 La durée totale des congés accordés en vertu des alinéas C6.01a), b) ou c) n'excède pas trente (30) mois pendant toute période de dix (10) ans d'emploi au sein de la Corporation.
- C6.03 (a) Au terme d'un congé d'une durée d'un an ou moins, l'employé sera réintégré dans le poste qu'il occupait au moment du début de son congé

- (b) Au terme d'un congé d'une durée excédant un an, l'employé sera réintégré dans le poste qu'il occupait au moment du début de son congé, si ledit poste est toujours vacant. Si ledit poste n'est plus vacant, la Corporation octroiera un poste vacant comparable au sein de la Corporation. Si aucun poste comparable n'est vacant au sein de la Corporation, les articles E4 et E5 s'appliquent.
- C6.04 (a) L'employé en informe la Corporation par écrit aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- (b) Lorsqu'un employé demande un congé pour soins en vertu des alinéas C6.01b) ou C6.01c), la Corporation se réserve le droit de demander un certificat d'un médecin indiquant que des soins personnels à long terme sont nécessaires pour ses parents ou son époux ou conjoint de fait. **
- C6.05 Le congé accordé en vertu du présent article est d'une période minimale de trois (3) semaines.
- C6.06 Le congé accordé en vertu du présent article pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ et du calcul du service aux fins du congé annuel;
- C6.07 Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- C6.08 Congé de soignant
- a) Sous réserve des paragraphes (b) à (h), l'employé a droit à un congé d'au plus vingt-huit (28) semaines pour offrir des soins ou du soutien à un membre de la famille dans le cas où un médecin qualifié délivre un certificat attestant que ce membre de la famille est gravement malade et que le risque de décès est important au cours des vingt-six (26) semaines suivant le jour de la délivrance du certificat; ou si le congé commence avant le jour de la délivrance du certificat, le jour du début du congé. **
- b) Le droit au congé visé au présent article peut être exercé en périodes d'une durée minimale d'une semaine chacune.
- c) La durée maximale de l'ensemble des congés que peuvent prendre aux termes du présent article plusieurs employés pour le même membre de la famille est de vingt-huit (28) semaines. **
- d) L'employé fournit à l'employeur, sur demande par écrit présentée à cet effet par celui-ci dans les quinze jours (15) qui suivent le retour au travail, une copie du certificat prévu au paragraphe (a).
- e) Les employés qui prennent un congé aux termes de la présente section ont le droit, sur demande écrite à la Corporation, d'être informés par écrit de toutes les possibilités d'emploi, d'avancement et de formation qui surviennent pendant leur congé, l'employeur étant tenu de fournir l'information.
- f) Les employés ont le droit de reprendre l'emploi qu'ils ont quitté pour prendre leur congé, ou un emploi comparable au même endroit, au même salaire et avec les mêmes avantages si la Corporation ne peut les réintégrer au même poste pour un motif valable.
- g) Les périodes pendant lesquelles l'employé se trouve être en congé sous le régime de la présente section sont prises en compte pour le calcul des prestations de retraite, de maladie, d'invalidité, la détermination de l'ancienneté et pour les fins du calcul d'emploi continu et n'aura pas de répercussion sur le calcul de sa date d'anniversaire.
- h) Les catégories de personnes suivantes sont incluse dans la définition de « membre de la famille » relativement à l'employé en cause:
- (i) Un enfant d'un parent de l'employé ou l'enfant d'un parent de son époux ou conjoint de fait;
 - (ii) Un grand-parent de l'employé ou de son époux ou conjoint de fait ou l'époux ou conjoint de fait de son grand parent;
 - (iii) Un petit-fils ou une petite-fille de l'employé ou de son époux ou conjoint de fait ou l'époux ou conjoint de fait du petit fils ou de la petite fille de l'employé;
 - (iv) L'époux ou conjoint de fait de l'enfant de l'employé ou de l'enfant de son époux ou conjoint de fait;

- (v) Un parent ou l'époux ou conjoint de fait d'un parent de l'employé ou de son époux ou conjoint de fait;
- (vi) L'époux ou conjoint de fait de l'enfant de son parent ou de l'enfant de l'époux ou conjoint de fait de son parent;
- (vii) Un enfant du parent de l'époux ou conjoint de fait de l'employé, ou un enfant de l'époux ou conjoint de fait du parent du l'époux ou conjoint de fait de l'employé;
- (viii) Un oncle ou une tante ou leur époux ou conjoint de fait de l'employé ou de son époux ou conjoint de fait;
- (ix) Un neveu ou une nièce, ou leur époux ou conjoint de fait, de l'employé ou de son époux ou conjoint de fait;
- (x) Un parent nourricier actuel ou passé de l'employé ou de son époux ou conjoint de fait;
- (xi) Un enfant qui est ou fut l'enfant à charge de l'employé, ou de son époux ou conjoint de fait, ou l'époux ou conjoint de fait d'un enfant d'un tel enfant à charge;
- (xii) Un enfant qui est ou fut sous la tutelle légale d'un employé ou de son époux ou conjoint de fait;
- (xiii) Une personne qui agit comme tuteur ou gardien de l'employé ou de son époux ou conjoint de fait, ou l'époux ou conjoint de fait d'un tel gardien ou tuteur.
- (xiv) Dans le cas d'un individu qui souffre d'une condition médicale grave, toute personne que l'individu considère comme un membre de la famille, qu'elle soit liée ou non par le sang, l'adoption, le mariage ou par une relation de fait;
- (xv) Dans le cas où l'individu est le demandeur, toute personne que l'employé considère comme un membre de la famille, qu'elle soit liée ou non par le sang, l'adoption, le mariage ou par une relation de fait.

ARTICLE C-7**

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

C7.01

- a) Aux fins de l'application de la présente clause, la famille s'entend du conjoint, des enfants à charge (y compris les enfants du conjoint en droit ou de fait), du père et de la mère (y compris les beaux-parents, les parents nourriciers et les parents du conjoint) des grands-parents ou de tout parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence. **
- b) La Corporation accorde un congé payé dans les circonstances suivantes:
 - (i) pour le rendez-vous d'un membre de la famille à charge chez le médecin, le dentiste, soins ou services sociaux professionnelles ou autres services similaires lorsque la personne à charge est incapable de s'y rendre de son propre chef, ou pour des rendez-vous avec les autorités scolaires ou d'adoption appropriées. L'employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous des membres de la famille à charge de manière à réduire au minimum ses absences au travail. L'employé qui demande un congé en vertu de cette disposition doit aviser son superviseur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
 - (ii) pour prodiguer des soins temporaires à un membre malade de sa famille;
 - (iii) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant. Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes et pris à des journées différentes;
 - (iv) pour la garde temporaire d'un membre de la famille dépendant, lorsque le soignant principal n'est pas disponible en raison de circonstances imprévues. Ce congé s'applique aussi aux fermetures imprévues de l'école pour les enfants de quatorze (14) ans et moins, ou aux enfants de plus de quatorze (14) ans qui ont des besoins spéciaux;
 - (v) accorder le temps à l'employé de faire d'autres arrangements en cas d'incendie ou d'inondation à la résidence de l'employé ou dans le cas d'une autre urgence liée à son ménage;

- (vi) pour assister à une activité scolaire, si le superviseur a été avisé de l'activité le plus tôt possible; **
- (vii) Une (1) journée des cinq (5) journées accordées à la clause C7.01c) qui précède peut être utilisée;
 - I. pour se rendre à un rendez-vous avec un représentant juridique ou parajuridique pour des questions non liées à l'emploi ou avec un représentant financier ou professionnel autre, si le superviseur a été avisé du rendez-vous le plus tôt possible.
- c) Le nombre total de jours de congé payé qui peut être accordé en vertu des sous-alinéas b), i), ii), iii), iv), v), vi) et vii) ne doit pas dépasser cinq (5) jours au cours d'une année de congé annuel. **
- d) S'il advenait que l'employé ait besoin de temps supplémentaire pour les fins de cet article, l'employé peut retirer jusqu'à deux (2) jours de ses congés de maladie accumulés, mais non utilisés.

ARTICLE C-8 CONGÉ DE BÉNÉVOLAT PAYÉ

C8.01

- a) Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par la Corporation et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance.
- b) Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à la Corporation. Cependant, la Corporation devra faire tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.
- c) La Corporation a le droit de promouvoir son engagement à l'égard du bénévolat et peut demander aux employés de divulguer l'organisation ou l'activité qu'ils ont choisie, mais ces derniers ne sont pas tenus de le faire. La Corporation ne peut pas obliger les employés à lui divulguer des renseignements liés à l'organisation ou à l'activité choisie.

ARTICLE C-9 CONGÉ PERSONNEL PAYÉ

C9.01

- a) Sous réserve des nécessités du service déterminées par la Corporation et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Pour l'année de congé 2017-2018, l'employé-e se voit accorder une seule fois un congé payé additionnel de sept virgule cinq (7,5) heures pour des raisons de nature personnelle.
- b) Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à la Corporation. Cependant, la Corporation devra faire tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

ARTICLE C-10 CONGÉ NON PAYÉ POUR

OBLIGATIONS PERSONNELLES

- C10.01 Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes :
- a) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé pour remplir ses 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, est accordé à l'employé pour remplir ses obligations personnelles.
 - c) L'employé a droit à un congé non payé pour obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de C10.01 a) et b), et ce pendant la durée totale de son emploi auprès de la Corporation. Le congé non payé accordé en vertu de la présente clause ne peut être utilisé conjointement avec un congé de maternité ni avec un congé parental sans le consentement de la Corporation.
 - d) Le congé non payé accordé en vertu de C10.01 a) est compté dans la durée d'emploi continu aux fins du calcul de l'indemnité de départ et des congés annuels. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
 - e) Le congé non payé accordé en vertu de C10.01 b) est déduit du calcul de la durée d'emploi continu aux fins du calcul de l'indemnité de départ et des congés annuels. Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

ARTICLE C-11 CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DU CONJOINT

- C11.01
- a) À la demande de l'employé, un congé non payé d'une durée maximale de trente (30) mois est accordé à l'employé advenant la réinstallation temporaire ou permanente de son conjoint. La Corporation peut exiger une preuve de réinstallation avant d'accorder ce congé. **
 - b) Le congé non payé accordé en vertu de la présente clause est déduit du calcul de la durée de l'emploi continu aux fins du calcul de l'indemnité de départ et des congés annuels, sauf lorsque la durée du congé est inférieure à trois (3) mois. Le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
 - c) L'employé qui se voit accorder un congé d'une durée supérieure à douze (12) mois ne peut pas bénéficier des dispositions des articles E-4 et E-5 au terme de ce congé; dans la mesure du possible, la Corporation tentera alors de trouver un emploi à cet employé au sein de la Corporation.

ARTICLE C-12 RENDEZ-VOUS CHEZ LE DENTISTE OU LE MÉDECIN**

- C12.01
- a) La Corporation accorde un congé d'au plus une demi-journée (1/2), jusqu'à concurrence de quinze (15) heures par année, à l'employé qui a un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste et ce, sans diminuer les crédits de congés de l'employé. Cela ne s'applique qu'aux examens de routine. Les autres rendez-vous médicaux à des fins thérapeutiques sont permis en vertu du présent article s'ils sont approuvés par la Corporation. **

- b) Les absences liées à des rendez-vous pour une affection particulière sont à imputer aux congés de maladie. **
- c) On s'attend à ce que l'employé fasse des efforts raisonnables pour prendre ses rendez-vous de manière à s'absenter le moins possible du travail.

ARTICLE C-13 CONGÉ POUR COMPARUTION

- C13.01 La Corporation accorde un congé payé à l'employé pendant la période de temps où il est tenu :
- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
 - b) de faire partie d'un jury;
 - c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu devant un arbitre ou une personne autorisée par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

ARTICLE C-14 CONGÉ PAYÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL

- C14.01 Lorsque l'employé prend part à une procédure de sélection du personnel pour remplir un poste auprès de la Corporation ou de la fonction publique, il a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection.

ARTICLE C-15 CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ

- C15.01 La Corporation reconnaît l'utilité du congé d'études. Sur demande écrite de l'employé et avec l'approbation de la Corporation, l'employé peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes d'au plus un (1) an, qui peuvent être renouvelées d'un commun accord, afin de lui permettre de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier un domaine dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service que la Corporation exige ou qu'elle prévoit fournir.
- C15.02 À la discrétion de la Corporation, l'employé en congé d'études non payé en vertu du présent article peut toucher une indemnité tenant lieu de traitement allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération annuel, selon la mesure dans laquelle, de l'avis de la Corporation, le congé d'études est relié aux besoins de l'organisation. Lorsque l'employé reçoit une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou de la bourse d'entretien.
- C15.03 À la discrétion de la Corporation, les indemnités que reçoit déjà l'employé peuvent être maintenues pendant la durée du congé d'études. Quand le congé est approuvé, l'employé est avisé du maintien total ou partiel de ces indemnités.
- C15.04 À titre de condition de l'attribution d'un congé d'études non payé, l'employé peut, le cas échéant, être tenu de fournir, avant le début du congé, un engagement écrit de retourner au service de la Corporation pendant une période au moins égale à celle du congé accordé.

Lorsque l'employé :

- a) ne termine pas ses études,
 - b) ne revient pas au service de la Corporation après ses études,
- ou
- c) cesse d'être employé avant la fin de la période pendant laquelle il s'est engagé à fournir ses services après la fin de ses études,

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

ARTICLE C-16**

CONGÉ D'APPRENTISSAGE ET DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL PAYÉ

C16.01

- a) L'apprentissage et le développement professionnel s'entend d'une activité qui, de l'avis de la Corporation, favorisera vraisemblablement l'épanouissement professionnel de l'individu et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre de l'apprentissage et du développement professionnel:
 - (i) un cours offert par la Corporation;
 - (ii) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
 - (iii) un séminaire, un congrès ou une session d'études dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé.
 - (iv) un atelier ou un cours de langue, ou une séance visant à améliorer ou acquérir des compétences linguistiques. **
- b) Sur demande écrite de l'employé et avec l'approbation de la Corporation, un congé d'apprentissage et de développement professionnel payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention à C16.01a). L'employé ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de la présente convention collective concernant les heures supplémentaires et le temps de déplacement pendant le temps qu'il est en congé d'apprentissage et de développement professionnel visé par la présente clause, sauf si cette formation est imposée par la Corporation.
- c) Les employés en congé d'apprentissage et de développement professionnel touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ont engagées, en vertu de la Directive sur les dépenses de voyages, d'accueil, de conférences et d'événements. Les frais de déplacement et autres dépenses ci-haut mentionnées ne sont pas inclus dans le calcul de l'article C16.01(e)
- d) La Corporation à la responsabilité de mettre en œuvre un plan d'apprentissage annual pour chacun de ses employés pour des activités d'apprentissages et de développement professionnel qui peuvent raisonnablement prendre place dans les délais de l'année financière.
- e) La Corporation subventionnera un montant de 3000 \$ par employé, par année financière (Aucun report aux années financières subséquentes) pour l'apprentissage et le développement professionnel. Le montant de 3000 \$ sera réparti de la façon suivante : 1500 \$ sera attribué selon le plan d'apprentissage de l'employé et 1500 \$ sera attribué pour l'apprentissage et activités professionnelles qui seront identifiés par l'employé, toutefois l'employé pourrait être alloué un montant plus élevé pour ses activités d'apprentissage à la discrétion de l'employeur. Toutes les demandes d'activités d'apprentissage son sujet à l'approbation de la Corporation. **

- f) La Corporation divulgera annuellement (année financière) tout les montants encourus pour les activités d'apprentissage et de développement professionnelles au Comité de consultation syndicale-patronale.

ARTICLE C-17 CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ

- C17.01 À la discrétion de la Corporation, l'employé peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour se présenter à un examen qui a lieu pendant les heures de travail de l'employé. Ce congé n'est accordé que lorsque, de l'avis de la Corporation, le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé ou améliore ses compétences pour l'accomplissement desdites fonctions.

ARTICLE C-18 CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'AGENT NÉGOCIATEUR OU AUTRES ACTIVITÉS EN APPLICATION DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

- C18.01 Demandes d'accréditation, comparutions et interventions concernant les demandes d'accréditation

Lorsque les nécessités du service le permettent, la Corporation accorde un congé non payé :

- a) à l'employé qui représente l'agent négociateur dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,
et
b) à l'employé qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.

- C18.02 La Corporation accorde un congé payé à l'employé cité comme témoin par le Conseil canadien des relations industrielles, et lorsque les nécessités du service le permettent, à un nombre raisonnable d'employés cités comme témoins conformément à la pratique administrative du Conseil canadien des relations industrielles.

- C18.03 Séances d'un conseil d'arbitrage et d'un conseil de conciliation

Lorsque les nécessités du service le permettent, la Corporation accorde un congé payé à un employé qui représente l'agent négociateur devant un conseil d'arbitrage, un conseil de conciliation ou un conciliateur.

- C18.04 La Corporation accorde un congé payé à l'employé cité comme témoin par un conseil d'arbitrage, un conseil de conciliation ou un conciliateur et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'employé cité comme témoin par l'agent négociateur.

- C18.05 Réunions au cours du processus de règlement des plaintes

Sous réserve des nécessités du service, l'employé ou le représentant bénéficie d'un congé payé afin d'assister aux réunions convoquées en vertu de l'article D5 (Processus de règlement des plaintes), lesquelles incluent celles entre l'employé et le représentant dont l'objet est la discussion de la plainte ou du grief.

- C18.06 Négociation de la convention collective

Si les nécessités du service le permettent, la Corporation accorde un congé payé à un maximum de deux (2) employés, afin qu'ils participent aux négociations collectives au nom de

l'agent négociateur. Les employés bénéficiant d'un tel congé demeurent inscrits à la liste de paie et admissibles à tous les régimes d'avantages sociaux administrés par la Corporation.

Lorsque des employés additionnels sont nécessaires, l'agent négociateur convient de rembourser la Corporation de la totalité des avances sur salaire, plus vingt pour cent (20 %) de la prime pour l'administration et les avantages sociaux. Une fois la négociation collective terminée, la Corporation facturera l'agent négociateur. Ce dernier convient de verser le montant total à la Corporation, dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture contenant l'information sur les salaires bruts et le nombre de jours devant être remboursés.

C18.07 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

Lorsque les nécessités du service le permettent, la Corporation accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

C18.08 Autres réunions avec la Corporation

Lorsque les nécessités du service le permettent, la Corporation accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employés pour participer à une réunion avec la direction au nom de l'agent négociateur.

C18.09 Sous réserve des nécessités du service, la Corporation accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions du conseil d'administration et du conseil exécutif de l'agent négociateur et au congrès de l'agent négociateur.

C18.10 Cours de formation des représentants syndicaux

Lorsque les nécessités du service le permettent, la Corporation accorde un congé non payé aux employés qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'agent négociateur pour suivre un cours de formation se rattachant aux fonctions d'un représentant.

ARTICLE C-19 CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR AUTRES MOTIFS

C19.01 La Corporation peut, à sa discrétion, accorder :

- a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé empêchent ce dernier de se rendre au travail. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;
- b) un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

ARTICLE C-20 CONGÉS DE TRANSITION PRÉALABLE À LA RETRAITE

C20.01 Objectif

Assurer une marge de manoeuvre en ce qui a trait aux modalités de travail afin d'aider l'employé à mieux concilier ses obligations professionnelles et personnelles et faciliter la transition vers la retraite.

C20.02 Énoncé de la politique

Le congé de transition préalable à la retraite permet à l'employé qui est à moins de deux (2) ans de la retraite de réduire d'au plus quarante pourcent (40 %) son horaire hebdomadaire de travail. Sa rémunération est réduite en conséquence, mais son niveau de participation aux régimes de pension et d'avantages sociaux demeure inchangé, tout comme ses protections à cet égard. L'employé peut prendre un congé de transition préalable à la retraite pendant une période maximale de deux (2) ans, mais il doit accepter de démissionner au terme de la période de congé.

C20.03 Admissibilité

Pour être admissible au congé de transition préalable à la retraite, l'employé doit occuper un poste à durée indéterminée :

- (a) au début du congé visé par l'entente, être admissible à une pension non réduite ou le devenir dans au plus deux (2) ans, (c'est-à-dire être âgé d'au moins cinquante-trois (53) ans et justifier au moins vingt-huit (28) ans de service ouvrant droit à pension ou être âgé d'au moins cinquante-huit (58) ans avec au moins deux (2) ans de service ouvrant droit à pension au moment de la retraite);
- (b) accepter de démissionner au terme de l'entente relative au congé ou prendre sa retraite. La Corporation acceptera cette démission sous réserve de la conclusion de l'entente relative au congé;
- (c) accepter de ne pas travailler pour la fonction publique fédérale pendant la durée de ce congé;
- (d) ne pas être qualifié d'excédentaire au début de l'entente relative au congé; et
- (e) accepter de se conformer aux *Lignes directrices sur les conflits d'intérêts* pendant la durée de ce congé.

C20.04 Approbatation

Le congé de transition préalable à la retraite doit être approuvé par la direction, en tenant compte des exigences du service. Les modalités de l'entente relative au congé approuvées ne seront modifiées ou annulées qu'en cas de circonstances exceptionnelles ou imprévues. Il appartiendra à l'employeur d'approuver ou de rejeter la demande.

Dans les quelques cas où l'annulation est exigée par l'employeur, l'employé obtiendra le remboursement de certaines dépenses raisonnables déterminées par l'employeur (par exemple, la portion non remboursable des dispositions de vacances).

C20.05 Procédures

Les employés intéressés au congé de transition préalable à la retraite devraient faire part de leurs intentions à leur superviseur immédiat et aux ressources humaines afin d'obtenir une entente de principe de leur gestionnaire avant de soumettre leur demande de congé aux ressources humaines.

CHAPITRE D
RELATIONS DE TRAVAIL

ARTICLE D-1 PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

- D1.01 Sous réserve des dispositions du présent article et à titre de condition d'emploi, la Corporation retient sur la rémunération mensuelle de tous les employés de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles. Si la rémunération de l'employé pour un mois donné n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité avec le présent article, la Corporation n'est pas obligé d'opérer des retenues sur les payes ultérieures.
- D1.02 L'agent négociateur informe la Corporation par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque employé.
- D1.03 Aux fins de l'application de D1.01, les retenues sur la rémunération de chaque employé, à l'égard de chaque mois civil, se font à partir du premier mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.
- D1.04
- a) Nulle autre association d'employés, au sens où l'entend le *Code canadien du travail*, sauf l'agent négociateur, n'est autorisée à faire déduire par la Corporation des cotisations syndicales ou d'autres retenues sur la paye des employés de l'unité de négociation.
 - b) La Corporation convient de maintenir la pratique selon laquelle des retenues destinées à des fins autres que celles de l'agent négociateur sont effectuées sur présentation de documents appropriés, comme l'établira la Corporation.
- D1.05 Le montant déduit conformément à D1.01 est versé à l'agent négociateur dans un délai raisonnable, après que les déductions ont été effectuées, et est accompagné de détails identifiant chaque employé et les retenues faites en son nom.
- D1.06 L'agent négociateur convient de tenir la Corporation indemne et à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf en cas de réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur de la part de la Corporation, le montant de l'indemnisation se limitant alors à l'erreur commise.

ARTICLE D-2 UTILISATION DES LOCAUX DE LA CORPORATION

- D2.01 Un espace raisonnable sur le tableau d'affichage (y compris les babillards électroniques si possible) est mis à la disposition de l'agent négociateur en tant qu'endroit officiellement autorisé pour l'affichage des avis officiels. La Corporation doit donner son approbation avant l'affichage d'avis ou d'autres communications, à l'exception des avis de réunions et d'élections, des listes des représentants de l'agent négociateur ou des annonces d'activités sociales et récréatives. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.
- D2.02 La Corporation continue de mettre à la disposition de l'agent négociateur, dans ses locaux, un endroit précis pour y placer des quantités raisonnables de documents de l'agent négociateur.
- D2.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'agent négociateur de se rendre dans les locaux de la Corporation pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de la Corporation la permission de pénétrer dans ses locaux.
- D2.04 L'agent négociateur fournit à la Corporation une liste des noms de ses représentants et l'avise dans les meilleurs délais de toute modification apportée à cette liste.

ARTICLE D-3 INFORMATION**

- D3.01 La Corporation convient de fournir à l'agent négociateur et au Président du Groupe CCC, à chaque trimestre, une liste révisée donnant les renseignements suivants:
- ◆ Nom et niveau
 - ◆ Nouveaux employés
 - ◆ Adresse et numéro de téléphone personnels
 - ◆ Date de nomination des nouveaux employés
 - ◆ Situation (poste doté pour une période déterminée avec durée d'effet, pour une période indéterminée, échange avec durée d'effet, poste intérimaire à long terme avec durée d'effet).
 - ◆ Congés prolongés non payés, à l'exception des congés annuels et des congés de maladie
 - ◆ Mises à pied
 - ◆ Rayé de l'effectif (RE), avec les motifs **
- D3.02 La Corporation convient de fournir à chaque employé un exemplaire de la convention collective dans les trente (30) jours suivant la signature de ladite convention.

ARTICLE D-4 REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS

- D4.01 La Corporation reconnaît à l'agent négociateur le droit de désigner des employés comme représentants.
- D4.02 L'agent négociateur communique par écrit à la Corporation le nom et l'aire de compétence de ses représentants.
- D4.03 Le représentant obtient l'autorisation de son supérieur immédiat avant de quitter son poste de travail, soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employés, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler les griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son supérieur avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.

ARTICLE D-5 PROCESSUS DE RÈGLEMENT DES PLAINTES

- D5.01 Définitions
- a) « représentant autorisé » s'entend des personnes désignées par l'agent négociateur ou la Corporation.
 - b) « jour » s'entend d'un jour civil, ce qui exclut le samedi, le dimanche, les jours de repos et les jours fériés désignés
 - c) « plainte urgente » s'entend de toute question ayant trait à la santé ou à la sécurité, à un congédiement ou à une suspension ainsi que tout ce qui ne peut faire l'objet d'un redressement par rétroaction.

D5.02 Généralités

Les parties conviennent que l'objectif premier du processus de règlement des plaintes est de donner à toutes les parties la possibilité de régler les questions qui les préoccupent avant de recourir à un grief officiel. L'employé est encouragé à discuter d'une plainte avec son surveillant immédiat avant de présenter un grief sur la question. Lorsqu'un employé annonce, par écrit au Vice-président approprié, dans les délais prescrits dans le paragraphe D5.03, qu'il désire profiter du présent paragraphe, il est entendu que la période couvrant l'explication initiale jusqu'à la réponse finale, en vertu de cet article D5.02, n'est pas comprise dans les délais prescrits lors d'un grief.

D5.03 Grief écrit

Lorsque l'affaire qui a donné lieu à la plainte n'est pas réglée de manière satisfaisante par la voie non officielle prévue au paragraphe D5.02, un représentant de l'agent négociateur peut présenter un grief écrit, au plus tard vingt-cinq (25) jours après la date à laquelle l'employé ou l'agent négociateur, selon le cas, a pris connaissance pour la première fois des circonstances donnant lieu au grief.

D5.04 Paliers

Premier palier – Vice-président responsable

Dernier palier - président

Un grief collectif ou de principe peut être présenté au dernier palier.

D5.05 Réunions et réponses

Dans les dix (10) jours qui suivent le dépôt d'un grief ou le renvoi d'un grief au dernier palier, la Corporation convoque une réunion; elle émet une réponse par écrit au représentant autorisé de l'agent négociateur et au plaignant dans les dix (10) jours suivant la date de cette réunion. Advenant que les parties conviennent de ne pas tenir de réunion, la Corporation émet une réponse par écrit au représentant autorisé de l'agent négociateur et au plaignant dans les vingt (20) jours suivant le dépôt ou le renvoi d'un grief.

D5.06 Renvoi au dernier palier

Si la décision de la Corporation au premier palier n'est pas satisfaisante, le grief peut être déposé au dernier palier de la procédure de règlement des griefs dans les dix (10) jours suivant la décision de la Corporation.

D5.07 Absence de réponse

En l'absence d'une réponse dans les délais prescrits, la partie lésée peut s'adresser au palier supérieur ou soumettre le grief à l'arbitrage.

D5.08 Représentation

Lorsque le grief fait l'objet d'une discussion, le plaignant a le droit d'être représenté par un représentant autorisé de l'agent négociateur et, à la demande du plaignant, d'un délégué syndical ou d'un membre du groupe exécutif de la CCC.

D5.09 Liberté du représentant

Le représentant autorisé doit avoir la possibilité d'exécuter ses fonctions syndicales lorsqu'il enquête sur une plainte ou représente des employés conformément aux dispositions du présent article. Lorsqu'un représentant autorisé décide de faire enquête sur une plainte à caractère urgent, il demande à son superviseur la permission de quitter son travail à cette fin. Cette permission ne lui est pas refusée sans motif valable. Le représentant autorisé bénéficie d'un délai raisonnable pour mener à bien son enquête et il se présente devant son superviseur avant de reprendre ses fonctions régulières.

D5.10 Vice de forme

Un grief n'est pas jugé invalide en raison d'un vice de forme.

D5.11 Délais

Les délais prévus dans cette procédure doivent obligatoirement être respectés, mais peuvent être prolongés d'un commun accord des parties. Si un grief n'est pas déposé ou renvoyé au palier suivant dans les délais prévus dans le présent article, il est réputé avoir été abandonné.

D5.12 Transmission des décisions

Toutes les décisions sont transmises par écrit au plaignant et à l'agent négociateur dans un délai de dix (10) jours.

ARTICLE D-6 ARBITRAGE

D6.01 Renvoi à l'arbitrage

L'agent négociateur peut renvoyer un grief à l'arbitrage par écrit dans les vingt (20) jours suivant la réception de la réponse au dernier palier ou l'expiration du délai prévu pour la réponse de la Corporation, selon le premier événement à survenir.

D6.02 Tout grief non résolu grâce à la procédure de règlement des griefs peut être soumis à un arbitre unique ou, si les parties en conviennent, à un conseil d'arbitrage dont tous les pouvoirs sont stipulés dans la Partie I du *Code canadien du travail*.

D6.03 Frais d'arbitrage

La Corporation et l'agent négociateur défraient à parts égales les frais et honoraires de l'arbitre et, s'il s'agit d'un conseil d'arbitrage, ceux du président dudit conseil. Les frais et honoraires de leurs représentants respectifs sont à la charge de chacun.

D6.04 Si, quinze (15) jours au plus après la réception de l'avis de renvoi à l'arbitrage, les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre d'entre elles peut demander au ministre du Travail d'en désigner un.

D6.05 Délais

Les délais prévus dans cette procédure doivent obligatoirement être respectés, mais peuvent être prolongés d'un commun accord des parties. Si un grief n'est pas renvoyé à l'arbitrage dans les délais prévus au présent article, il est réputé avoir été abandonné.

D6.06 Employés à l'essai

Dans le cas de l'arbitrage d'un grief portant sur le renvoi d'un employé à l'essai, l'arbitre peut décider d'infirmer ce renvoi s'il juge que la décision de la Corporation de mettre fin à l'emploi a été prise :

- a) de manière arbitraire, capricieuse ou en fonction de considérations non pertinentes;
- ou,
- b) pour des raisons contraires à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

ARTICLE D-7 CONSULTATION MIXTE

D7.01 Comité de consultation syndicale-patronale (« le Comité »)

- (a) L'agent négociateur et la Corporation reconnaissent les bénéfices mutuels de la consultation conjointe et s'engagent à se consulter de façon significative sur des sujets d'intérêts communs.
- (b) La consultation conjointe est tenue selon les termes de références développés conjointement.
- (c) Le Comité, doit être composé d'un nombre mutuellement acceptable de représentant de l'Agent négociateur et de la Corporation. Les rencontres du Comité doivent être tenues à un moment et emplacement mutuellement acceptables pendant les heures de travail.
- (d) L'Agent négociateur doit aviser la Corporation, par écrit, des représentants autorisés à agir en son nom aux fins de la consultation.
- (e) Les employés participant au Comité ne doivent pas encourir de perte de salaire pour leur présence aux rencontres avec la Corporation et pour le temps raisonnable requis pour la préparation de telles rencontres.
- (f) Le Comité ne peut pas faire d'entente sur un élément modifiant une disposition de cette convention collective.

D7.02 Conditions d'emploi

Les parties conviennent que les conditions d'emploi existantes qui ne sont pas visées par la présente convention collective peuvent nécessiter des modifications. Elles conviennent de se rencontrer lorsque des modifications sont demandées par l'une ou l'autre des parties, afin d'en arriver à un accord.

ARTICLE D-8 EMPLOYÉS TRAVAILLANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'AUTRES EMPLOYEURS

- D8.01 Les employés qui se voient empêchés d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans l'établissement d'un employeur fédéral, provincial, municipal, commercial ou industriel, signalent la chose à la Corporation, et celle-ci fera tous les efforts raisonnables pour fournir à ces employés l'occasion d'exercer leurs fonctions, afin qu'ils puissent recevoir une rémunération normale et les avantages auxquels ils auraient normalement droit.

ARTICLE D-9 SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES**

- D9.01 Lorsque l'employé est suspendu de ses fonctions, la Corporation avise l'employé et l'agent négociateur par écrit de la raison de cette suspension.

- D9.02 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'agent négociateur ou s'il le préfère, d'un délégué syndical ou d'un membre du groupe exécutif de la CCC à cette réunion. L'employé reçoit un préavis écrit de cette réunion faisant part des raisons de sa tenue au moins deux journées avant celle-ci. Si le délégué syndical ou un membre de l'exécutif du groupe CCC du choix de l'employé n'est pas disponible, la réunion doit être reportée. L'indisponibilité d'un délégué syndical ou

d'un membre de l'exécutif du groupe CCC ne doit pas retarder indûment la réunion. **

D'un commun accord, la Corporation et l'employé peuvent programmer une réunion à l'intérieur du délai de préavis. Dans de telles circonstances, l'employé a toujours le droit d'être accompagné d'un représentant de l'agent négociateur. **

- D9.03 Toute suspension ou mesure disciplinaire doit être justifiée. Les raisons se limitent aux motifs énoncés dans l'avis de congédiement ou de mesure disciplinaire remis à l'employé.
- D9.04 a) Les employés reçoivent une copie de tout rapport, avis, lettre ou autre document concernant une mesure disciplinaire versés dans leur dossier personnel dans une période raisonnable suivant la date desdits documents.
- b) Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé est détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.
- D9.05 Les griefs portant sur la suspension ou le renvoi doivent être déposés au palier final de la procédure de règlement des griefs. Si le grief n'est pas réglé de manière satisfaisante au palier final, il peut alors être soumis à l'arbitrage, conformément à l'article D-6.

ARTICLE D-10 ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

- D10.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire d'exercée ou d'appliquée à l'égard d'un employé du fait de sa race, son origine nationale ou ethnique, sa couleur, sa religion, son âge, son sexe, son orientation sexuelle, son identité ou expression de genre, son état matrimonial, sa situation de famille, ses caractéristiques génétiques, son état de personne graciée, sa déficience, ou son adhésion au syndicat ou son activité dans celui-ci. **

ARTICLE D-11 HARCÈLEMENT

- D11.01 La Corporation ne tolère aucune forme de harcèlement.

ARTICLE D-12 EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ**

- D12.01 **Rendement de l'employé**
- (a) La Corporation maintient l'usage de mener des évaluations de rendement. La Corporation invitera l'employé à faire part de ses vues concernant la façon dont il s'est acquitté de ses tâches durant la période spécifiée, et les étudiera avant de documenter l'évaluation. La Corporation et l'employé discuteront de l'évaluation avant d'en arriver à un contenu final. L'employé a la possibilité d'ajouter des commentaires par écrit dans un délai d'une (1) semaine. L'employé reçoit une copie de l'évaluation, après que celle-ci a été approuvée et signée par le gestionnaire responsable.
- (b) Lorsque la Corporation est d'avis qu'un employé ne répond pas aux exigences de la Corporation, l'employé et son gestionnaire doivent se rencontrer dans un délai

raisonnable suivant l'évaluation, afin de développer un plan d'amélioration du rendement (PAR) pour combler les faiblesses de l'employé. Lors d'une réunion visant à élaborer un PAR, l'employé peut demander la présence d'un délégué syndical ou d'un membre de l'exécutif du groupe CCC. Une telle demande ne doit pas retarder indûment la réunion. Ce PAR peut inclure l'octroi de formation, si nécessaire.

- (c) Le représentant de la Corporation qui évalue le rendement de l'employé doit avoir été en mesure d'observer son rendement ou être familier avec celui-ci pendant au moins la moitié (1/2) de la période visée par l'évaluation du rendement de l'employé.

ARTICLE D-13 DOSSIER D'EMPLOYÉ

Un seul dossier d'employé doit être maintenu par la Corporation.

Tout en respectant la *Loi sur la protection des renseignements personnels* :

- (a) La Corporation, sur demande écrite d'un employé, donne à l'employé, ou à son représentant autorisé du syndicat, accès au dossier personnel de l'employé;

et

- (b) La Corporation, sur demande écrite d'un employé, donne à l'employé, ou à son représentant autorisé du syndicat, copie de tous les documents contenus dans son dossier d'employé.

ARTICLE D-14 TRAVAIL DE L'UNITÉ SYNDICAL

La Corporation ne procédera pas à la sous-traitance ou à l'impartition du travail à contrat pour du travail qui est exécuté ou qui pourrait normalement être exécuté par les membres de l'unité de négociation, s'il en résulte une mise à pied, sauf si les parties se sont entendues.

CHAPITRE E

DOTATION

ARTICLE E-1 DOTATION**

E1.01

- a) La Corporation reconnaît le besoin d'offrir des possibilités de perfectionnement professionnel aux employés nommés pour une période indéterminée dans le contexte des procédures de dotation.
- b) L'agent négociateur reconnaît que dans certaines circonstances, le marché du travail extérieur constitue une source valable de candidats pour combler des postes vacants ou nouvellement créés au sein de la Corporation, dans le contexte des procédures de dotation.

E1.02

Préférence en matière de dotation

La Corporation convient de ne pas embaucher de candidats de l'extérieur de la Corporation à moins qu'il n'existe pas de candidats qualifiés à l'interne.

E1.03

Procédure de sélection pour les postes vacants et nouveaux postes

- a) Lorsque la Corporation a l'intention de combler un poste vacant au sein de l'unité de négociation, elle établit les exigences du poste et fournit une copie de l'énoncé de qualités et de la description de tâches à l'agent négociateur, aux fins de consultation et commentaire à l'intérieur de trois (3) jours de travail, avant de procéder à l'affichage, conformément au présent article. **
- b) L'avis susmentionné contient les renseignements suivants s'appliquant au poste :
 - (i) classification et niveau;
 - (ii) critères de qualification;
 - (iii) échelle salariale;
 - (iv) description de travail.
 - (v) Situation du poste (période déterminée avec durée d'effet ou période indéterminée)
- c) Les postes vacants sont comblés selon le principe du mérite, ce qui veut dire que l'on cherche le meilleur candidat possible pour le poste parmi les candidats admissibles.
- (d) Lorsqu'un poste à durée déterminée devient un poste indéterminé, il doit être considéré comme un nouveau poste et doit être affiché et comblé en vertu de cet article.
- (e) Les postes à durée déterminée doivent être d'une durée spécifique en fonction des besoins opérationnels. Les postes à durée déterminée ne doivent pas être utilisés comme substitut à la période de probation.
- (f) La durée normale d'un poste à durée déterminée ne doit pas excéder deux (2) ans. Sujet à la consultation auprès de l'agent négociateur, pour des raisons exceptionnelles, les parties peuvent s'entendre sur une plus longue période.

E1.04

Avis et sélection

- a)
 - (i) Un avis est affiché à l'interne pendant une période de dix (10) jours ouvrables pour demander aux employés de faire part de leur intérêt à l'égard du concours; une copie est fournie au Président du groupe CCC.
 - (ii) Le candidat à l'interne qui est intéressé à poser sa candidature à un poste vacant qui pourrait être annoncé pendant qu'il est en congé autorisé en informe la Corporation et lui fournit un moyen de communiquer avec lui.
 - (iii) La Corporation fait son possible pour informer par écrit tout candidat à l'interne en voyage d'affaires pour la Corporation de tout avis de concours, pour un poste constituant une mutation latérale ou une promotion, qui pourrait être annoncé pendant son voyage ou qui pourrait l'intéresser.

- b) Seules les candidatures des personnes ayant répondu avant l'expiration du délai d'affichage et ayant démontré qu'elles répondent aux exigences fondamentales du poste seront étudiées.
- c) La Corporation procède à une sélection préliminaire des candidats en s'appuyant sur les exigences fondamentales. La candidature des personnes qui répondent aux exigences fondamentales du poste sera examinée à toutes les autres étapes du concours. Les exigences fondamentales, telles que l'éducation et l'expérience, doivent être pertinentes au poste à combler.
- d) Les candidats qui ne répondent pas aux exigences fondamentales de l'emploi sont informés des résultats de la sélection préliminaire par écrit avant la clôture des autres étapes du concours.
- e) Dans les cinq (5) jours ouvrables précédant la date de nomination à un poste vacant, le nom du candidat retenu est annoncé par écrit à tous les employés et les candidats non retenus sont informés par écrit des résultats du concours. Un candidat peut solliciter la possibilité de discuter de son rendement dans le cadre du concours. Si une telle demande est faite, le service des ressources humaines doit faire tous les efforts raisonnables pour fixer un rendez-vous avec l'employé ayant fait la demande dans les dix (10) jours ouvrables pour discuter de son rendement au concours. **
- f) La Corporation peut tenir des concours à l'interne et à l'externe simultanément. La Corporation convient de ne pas embaucher de candidats de l'extérieur de la Corporation à moins qu'il n'existe pas de candidats qualifiés à l'interne. **
- g) Les employés pour une période déterminée qui sont en service depuis moins de six (6) mois ne sont pas admissibles aux concours comme candidats à l'interne.
- h) Les nouveaux employés qui comptent moins de six (6) mois de service à la Corporation ne sont pas admissibles aux concours. **
- i) Tout employé nommé à un poste de la Corporation n'est pas admissible aux concours de la même classification au cours des quatre (4) mois suivant sa nomination. **
- j) Lorsqu'un poste à combler est affiché à l'externe plus de quatre (4) mois après avoir été affiché à l'interne et/ou si les exigences fondamentales d'un poste sont modifiées, la Corporation devra de nouveau afficher à l'interne le poste à combler avant de l'afficher à l'externe. **
- k) Lorsqu'un poste est affiché de nouveau moins de quatre mois après l'avis de concours initial, les candidats qui y ont posé leur candidature et n'ont pas été retenus ne peuvent pas représenter leur candidature.
- l) Si le titulaire d'un poste ayant été pourvu quitte ce poste dans les quatre (4) mois suivant sa nomination, la Corporation peut choisir le prochain candidat qualifié issu du concours initial. Si le prochain candidat qualifié n'est pas disponible, la Corporation doit pourvoir le poste conformément au processus défini dans le présent article. **

E1.05 Postes vacants de courte durée et assignations intérimaires

- (a) Les postes à durée déterminée ou vacants, ou les assignations intérimaires d'une durée de douze (12) mois ou moins, ne sont pas tenus d'être affichés. Le nom du candidat assigné sera annoncé à tous les employés à l'intérieur d'un délai de cinq (5) jours suivant la date de nomination pour les assignations d'une durée de deux (2) mois ou plus. **
- (b) À des fins de planification de la relève, d'établissement d'une main-d'œuvre plus polyvalente et de promotion du perfectionnement professionnel, la Corporation étudiera la possibilité d'offrir une formation polyvalente aux employés au moyen d'une disposition permettant de pourvoir un poste vacant de courte durée de douze (12) mois ou moins

lorsque c'est possible. Les employés peuvent présenter des propositions sur le formulaire du plan d'apprentissage personnel à des fins d'examen par la Corporation. Toute disposition proposée par la Corporation est assujettie à l'accord de l'employé. À la conclusion d'une telle disposition, l'employé retournera au poste qu'il occupait avant le début de celle-ci. **

- (c) La Corporation doit respecter la procédure de sélection en vertu de cet article pour les postes à durée déterminée ou vacants, ou les assignations intérimaires de plus de douze (12) mois, et doit considérer les personnes qualifiées parmi ce groupe de candidats. **

E1.06 Reclassification de postes

La Corporation informe les membres de l'unité de négociation de toute reclassification. Dans les dix (10) jours après la mise en œuvre d'une décision de reclassification, la Corporation doit fournir au groupe exécutif de la CCC une copie du nouvel énoncé des qualifications et de la description de travail ainsi que l'ancien énoncé des qualifications et l'ancienne description de travail à des fins de comparaison.

- E1.07 Aux fins du présent article, un employé nommé pour une période indéterminée qui occupe un poste d'une durée déterminée conserve son statut d'employé nommé pour une période indéterminée et retourne au poste qu'il occupait antérieurement ou comble un poste de niveau équivalent si son poste originel n'existe plus.

E1.08 Classification

a) Nouveaux postes

Si, au cours du cycle de cette entente, la Corporation crée un nouveau poste, elle doit en informer l'Institut et lui fournir la description de travail proposée et le groupe professionnel visé ainsi que la date d'entrée en vigueur proposée du poste et son emplacement.

b) Postes modifiés

Si l'Institut peut prouver qu'un poste a été modifié considérablement ou si un employé peut prouver que son poste a été modifié considérablement et que l'Institut est du même avis, ils peuvent soumettre la classification du poste à un examen auprès d'un représentant de la Corporation mandaté pour traiter une telle question. Si l'Institut et la Corporation ne s'entendent pas sur le résultat de l'examen, ils peuvent déposer un grief, conformément aux articles D5 et D6 de cette convention.

c) Compétence des arbitres

En vertu de cet article, la compétence de l'arbitre doit se limiter à déterminer si la décision de classification de la Corporation, liée à E1.08 b), est non raisonnable et à recommander des changements dans la mise en œuvre à la Corporation.

ARTICLE E-2 TRANSFERTS

- E2.01 Aucun employé n'est déplacé d'un lieu géographique à un autre sans obtenir son consentement par écrit.

ARTICLE E-3 DESCRIPTION DES FONCTIONS

- E3.01 Sur demande écrite, l'employé reçoit 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, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

ARTICLE E-4 ANCIENNETÉ

E4.01 Application de l'ancienneté

Le service continu d'un employé est le facteur déterminant dans les mises à pied et les rappels au travail.

E4.02 Calcul de l'ancienneté

- a) L'ancienneté désigne la durée de service continu et non interrompu d'un employé depuis son entrée à la Corporation, ou depuis son entrée dans la fonction publique du Canada, si son embauche par la Corporation n'a pas été précédée d'une cessation d'emploi dans la fonction publique du Canada et a eu lieu avant le 20 juin 1996.
- b) À la fin de la période d'essai, le temps écoulé depuis l'entrée en service est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté.
- c) Le temps écoulé depuis l'entrée en service d'un employé nommé pour une période déterminée est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté lorsque ce dernier obtient le statut d'employé nommé pour une période indéterminée.
- d) L'ancienneté d'un employé à temps partiel nommé pour une période indéterminée est calculée au prorata des heures normales de travail.

E4.03 Liste d'ancienneté

La liste d'ancienneté des employés nommés pour une période indéterminée est révisé tous les six (6) mois par la Corporation et est remise à tous les employés.

E4.04 Perte d'ancienneté

Un employé perd tout droit d'ancienneté dans les circonstances suivantes: a) démission; b) congédiement justifié sans réintégration ultérieure; c) mise à pied et défaut de se présenter au travail dans les dix (10) jours suivant la réception d'un avis de rappel au travail envoyé par courrier recommandé par la Corporation, sauf s'il est possible de démontrer que des raisons médicales ont empêché le retour au travail.

E4.05 Accumulation d'ancienneté

- a) L'ancienneté s'accumule pendant un congé non payé et pour la durée de la période de rappel au travail.
- b) L'ancienneté est conservée, mais cesse de s'accumuler lorsqu'il y a suspension sans rémunération.
- c) L'ancienneté d'un employé transféré à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation est conservée, mais cesse de s'accumuler à partir de la date où il quitte l'unité. Si l'employé en question revient ultérieurement à l'intérieur de l'unité de négociation, l'ancienneté recommence à s'accumuler à partir de la date de son entrée en fonction et est ajoutée à l'ancienneté déjà accumulée.

ARTICLE E-5 MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

E5.01 Mise à pied

Si la Corporation détermine que la mise à pied d'un employé ou plus est nécessaire, elle informe l'agent négociateur dès que possible avant la date de diffusion de l'avis de mise à pied, afin de donner assez de temps pour la tenue de consultations valables. La Corporation considérera toute proposition permettant d'éviter ou de minimiser les mises à pied.

E5.02 Avis de période d'excédentaire

Un employé dont le poste est déclaré excédentaire reçoit, à sa discrétion, six (6) mois d'avis ou de paiement en remplacement d'une partie ou de la totalité de la période d'excédentaire.

E5.03 Indemnité de départ additionnelle

La Corporation peut, à sa discrétion, bonifier les indemnités de départ d'un employé excédentaire en échange de sa démission ou retraite. La Corporation ne conclut pas d'entente avec un employé avant d'avoir avisé le représentant de l'agent négociateur des conditions de l'entente de principe.

E5.04 Mise à pied en fonction de l'ancienneté

Les mises à pied se font dans l'ordre décroissant de l'ancienneté.

E5.05 Droit de supplantation

L'employé visé par une mise à pied dans sa classification peut évincer de son poste un autre employé dont l'ancienneté est moindre que la sienne et qui occupe une fonction de rang équivalent ou inférieur, à condition d'avoir la capacité et les compétences nécessaires à l'exécution du travail.

- a) même niveau même division
- b) même niveau autres divisions
- c) niveau inférieur même division
- d) niveau inférieur autres divisions

S'il y a lieu, conformément au principe de l'ancienneté, il y a d'abord supplantation des employés nommés pour une période déterminée et des employés à l'essai.

E5.06 Charge de travail

Aucun employé ne doit voir sa charge de travail normale augmenter au delà d'un niveau raisonnable suite à une mise à pied.

E5.07 Placement prioritaire

Malgré l'article E-1, un employé déclaré excédentaire peut être placé dans un poste vacant classifié à un niveau égal ou inférieur, à la condition d'avoir les connaissances, compétences et capacités nécessaires pour effectuer le travail.

E5.08 Rappel au travail

- (a) Si aucun poste n'est trouvé durant la période d'avis, l'employé est mis à pied et son nom est inscrit à la liste de rappel comme suit:

Service continue le jour
de la mise à pied

Moins d'une (1)
année d'emploi

Période de rappel au travail
non rémunérée suite à la
munérée de 6 mois

3 mois

Au moins une (1) année,
mais moins de cinq (5)
années d'emploi

6 mois

Plus de cinq (5) années

12 mois

- (b) Les employés sont rappelés pour occuper un poste de niveau égal ou inférieur à celui de leur poste originel, à condition d'avoir les connaissances, compétences et capacités nécessaires pour effectuer le travail.
- (c) Les employés qui optent pour un paiement en lieu de la période d'excédentaire prévue aux paragraphes E5.02 ou E5.03 ne peuvent pas être rappelés au travail.
- (d) Un employé qui est mis à pied et rappelé aura les mêmes crédits de congés de maladie remis dans sa banque qu'il avait avant sa mise à pied.

E5.09 Nouveaux employés

Avant l'embauche de nouveaux employés, la Corporation offrira un rappel au travail aux employés mis à pied.

E5.10 Droit de participation aux postes vacants

Un employé qui a été mis à pied et qui est toujours inscrit aux listes de rappel, peut poser sa candidature et concourir à un poste vacant de niveau supérieur qui fait l'objet d'un avis de concours.

E5.11 Avantages sociaux durant la mise à pied

Les employés ont droit à la protection suivante jusqu'à l'expiration de leur période de rappel au travail, conformément aux modalités des polices :

- ◆ Régime de soins dentaires de CCC
- ◆ Assurance-vie collective de CCC
- ◆ Régime d'assurance-maladie

E5.12 Avis de poste vacant

- a) La Corporation informe l'employé inscrit à la liste de rappel de tout poste vacant de même niveau ou de niveau inférieur en acheminant une lettre à cet effet par courrier recommandé ou par messagerie privée à la dernière adresse inscrite au dossier de l'employé à la section des Ressources humaines. Une copie de l'avis est acheminée au représentant de l'agent négociateur.
- b) L'employé peut refuser un poste offert pour une période déterminée sans perdre les droits établis dans le présent article. L'employé qui accepte un poste pour une période déterminée garde le droit de recevoir un avis de rappel au travail pour combler un poste pour une période indéterminée.
- c) L'employé rappelé au travail pour occuper un poste d'une classification autres que celles de son poste originel a le privilège de reprendre ce dernier, s'il est rouvert.

E5.13 Application

Cet article s'applique aux employés nommés pour une période indéterminée seulement.

CHAPITRE F

AVANTAGES SOCIAUX

ARTICLE F-1 PRESTATIONS D'ASSURANCES

F1.01 La Corporation convient de prendre les mesures nécessaires pour que les régimes d'assurance suivants soient offerts aux employés :

- a) Assurance-invalidité (CNM)
- b) Régime de soins dentaires (sans cotisation salariale)
- c) Assurance-vie (sans cotisation salariale)
- d) Assurance contre les accidents de voyage (sans cotisation salariale)
- e) Assurance complémentaire pour soins médicaux (sans cotisation salariale)
- f) Régime de soins de santé de la fonction publique (CNM)
- g) Régime d'assurance dentaire pour les retraités

Tous les employés qui prennent leur retraite ont accès au « Régime d'assurance dentaire pour les retraités » établi par la Corporation. Ce régime sera conforme aux bénéfices du régime des employés. Nonobstant les présentes, le « Régime d'assurance dentaire pour les retraités » n'inclura pas de bénéfices d'assurance-vie. L'employé retraité sera responsable de 40 % du coût des prestations. La Corporation sera responsable de 60 % du coût des prestations. Le coût mensuel maximum de la portion des prestations des employés retraités du « Régime d'assurance dentaire pour les retraités » sera révisé avec l'agent négociateur, si celui-ci excède 60 \$ par mois pendant la durée de cette entente.

F1.02 Les conditions régissant la protection et les avantages sociaux de ces régimes sont conformes aux modalités d'application de ces régimes, avec toutes leurs modifications successives.

ARTICLE F-2 INDEMNITÉ DE DÉPART

F2.01 Dans les cas suivants et sous réserve de F2.02, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire.

- a) Mise à pied
 - (i) Dans le cas d'une première mise à pied, deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu et une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire.
 - (ii) Dans le cas d'une deuxième mise à pied ou d'une mise à pied subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ en vertu de F2.01a)(i).

- b) Renvoi en cours de stage

Lorsque l'employé justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser vingt-sept (27) semaines de rémunération.

c) Décès

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

d) Renvoi pour incapacité

Lorsque, de l'avis de la Corporation, l'employé est incapable d'accomplir les fonctions du poste qu'il occupe et qu'il est mis fin à son emploi, celui-ci a le droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines de rémunération.

F2.02 Les indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues à F2.01.

F2.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les clauses ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat ou sa lettre de nomination.

F2.04 Fin de l'indemnité de départ

a) Sous réserve du paragraphe F2.02, les employés nommés pour une durée indéterminée avec plus de dix (10) années de service continu avec la Corporation en date du 17 décembre, 2012 ont droit à une indemnité de départ égale à une (1) semaine de salaire pour chaque année de service continu avec la Corporation et, dans le cas d'une année partielle de service continu avec la Corporation, une (1) semaine de salaire multiplier par le nombre de jours de service continu avec la Corporation divisé par trois cents soixante-cinq (365), jusqu'à un maximum de trente (30) semaines.

b) Sous réserve du paragraphe F2.02, les employés nommés pour une durée indéterminée ou bien à terme avec moins de dix (10) années de service continu avec la Corporation en date du 17 décembre, 2012 ont droit à une indemnité de départ égale à une (1) semaine de salaire pour chaque année de service continu avec la Corporation et, dans le cas d'une année partielle de service continu avec la Corporation, une (1) semaine de salaire multiplier par le nombre de jours de service continu avec la Corporation divisé par trois cents soixante-cinq (365), jusqu'à un maximum de trente (30) semaines.

F2.05 Options et conditions d'encaissement de la fin de l'indemnité de départ

- a) l'encaissement de l'indemnité de départ en vertu du paragraphe F2.04 a) peut être effectué à la discrétion de l'employé en fonction des choix suivants :
- (i) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé au 17 décembre 2012, ou
 - (ii) un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé à la date de cessation d'emploi avec la Corporation, ou
 - (iii) une combinaison des options (i) et (ii) conformément à l'alinéa F2.06.
- b) l'encaissement de l'indemnité de départ en vertu du paragraphe F2.04 b) sera encaissé en un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé au 17 décembre 2012.
- (i) la Corporation avisera les employés des années de service continu avec la corporation au plus tard quatre (4) mois après le 17 décembre 2012.
 - (ii) les paiements en vertu de l'article F2.04 b) seront fait le ou avant le 30 juin, 2013.

F2.06 Choix de l'option

La sélection d'option est applicable à l'employé identifié au paragraphe F2.04 a) avec plus de dix (10) années de service continu avec la Corporation.

- a) La Corporation avisera les employés des années de service continu avec la corporation au plus tard quatre (4) mois après le 17 décembre 2012.
- b) Les employés avisera la Corporation des conditions d'encaissement de la fin de l'indemnité de départ au plus tard huit (8) mois après le 17 décembre, 2012.
- c) L'employé qui opte pour l'option décrite dans le paragraphe F2.05 a) (iii) doit spécifier le nombre de semaine qu'il désire encaisser selon l'article F2.05 a) (i) et le nombre de semaine qu'il désire encaisser selon l'article F2.05 a) (ii).
- d) Un employé qui ne choisit pas d'option sous l'article F2.06 b) sera réputé avoir choisi l'option F2.05 a) (ii).

ARTICLE F-3

Cet article a été laissé en blanc intentionnellement.

ARTICLE F-4**
SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

F4.01 Les parties conviennent de l'avantage mutuel de promouvoir le bien-être des employés. À ces fins, la Corporation accepte de fournir une indemnité de santé et bien-être de cinq cents dollars (500 \$) au début de chaque année civile.

CHAPITRE G

RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION

ARTICLE G-1**

ADMINISTRATION DE LA PAYE

- G1.01
- a) L'employé a droit, pour services rendus, au paiement prévu à l'Appendice "A" pour le niveau de classification du poste auquel il est nommé, si cette classification correspond à celle qu'indique son certificat ou sa lettre de nomination.
 - b) Le régime de prime au rendement, tel qu'établi par le Conseil d'administration, continuera de s'appliquer pendant les années où il y a un excédent opérationnel.
- G1.02
- Lorsqu'une augmentation d'échelon de rémunération et une révision de rémunération se produisent à la même date, l'augmentation d'échelon de rémunération est apportée en premier et le taux qui en découle est révisé conformément à la révision de la rémunération.
- G1.03
- Rémunération intérimaire
- a) Lorsque l'employé est tenu par la Corporation d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un employé d'un niveau de classification supérieur et qu'il exécute ces fonctions pendant au moins trois (3) jours consécutifs, il touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions, comme s'il avait été nommé à ce niveau supérieur.
 - b) L'employé tenu d'exercer les fonctions d'un niveau de classification supérieur ne pourra pas, arbitrairement, être affecté au poste intérimaire et réaffecté à son poste normal seulement pour éviter de lui donner droit au traitement intérimaire dans le poste de niveau plus élevé. **
- G1.04
- Taux de rémunération pour la reclassification/le placement
- a) Reclassification à la hausse

Lorsqu'un poste est reclassifié dans un groupe et/ou à un niveau pour lequel le taux maximum de rémunération est supérieur à ce qu'il était, le taux de rémunération est fixé selon les règles relatives aux promotions ou aux transferts, à moins de dispositions contraires dans la convention collective ou le régime de rémunération.
 - b) Reclassification à la baisse
 - (i) Lorsqu'un employé est placé dans un poste pour lequel le taux maximum de rémunération est inférieur au salaire de l'employé, ou lorsqu'un poste est ou a été reclassifié à un niveau pour lequel le taux maximum de rémunération est inférieur au salaire actuel de l'employé, l'employé a droit de recevoir toutes les augmentations économiques applicables à la nouvelle classification jusqu'à ce qu'il soit nommé à un poste dont le maximum salarial dépasse son salaire. Toutes les augmentations applicables doivent être versées sous forme de montants forfaitaires.
 - (ii) La Corporation doit faire tout effort raisonnable pour nommer l'employé à un poste au même niveau que son ancienne classification. Si l'employé refuse un tel poste sans motif valable, son salaire sera alors immédiatement rajusté au salaire maximum de son poste.

ARTICLE G-2

RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- G2.01
- Cette convention collective peut être révisée et des modifications peuvent être apportées d'un commun accord pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE G-3**
DURÉE DE LA CONVENTION

- G3.01 Sauf stipulation contraire, la présente convention collective entre en vigueur à la date de la ratification par les deux parties et vient à échéance le 19 juin 2022.

ANNEXE « A »

Fourchette des points

Niveau	Fourchette des points
1	0-225
2	226-300
3	301-400
4	401-500
5	501-575
6	576-650
7	651-750

Les fourchettes de points reflètent le contenu du plan d'évaluation des postes de la CCC.

Nota : À moins qu'il n'y ait aucun changement, la liste révisée de tous les titres de poste pour chaque niveau (CCC-1 à CCC-7) sera fournie au Président du groupe CCC tous les six mois.

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

A. Augmentations économiques

Sous réserve de l'article G1.04, les employés reçoivent une augmentation économique de 1,50% le 20 juin 2018, 1,50% le 20 juin 2019, 1,50% le 20 juin 2020 et 2,50% le 20 juin 2021.

B. Augmentations d'échelons de rémunération

1. A la date d'entrée en service de l'employé, celui-ci a droit à une augmentation d'échelon de rémunération de trois et demi pour cent (3,5 %) ou du pourcentage qui amène son salaire au maximum de son niveau de rémunération, selon le moins élevé de ces pourcentages.
2. Un employé à temps partiel devient admissible à recevoir une augmentation d'échelon de rémunération après avoir travaillé le même nombre d'heures qu'un employé à temps plein, à la condition que le taux maximal applicable au niveau de classification de l'employé ne soit pas dépassé. L'augmentation d'échelon de rémunération entre en vigueur le premier jour ouvrable suivant celui où l'employé a complété le nombre d'heures stipulé dans cette clause.
3. Lorsque, après avoir reçu son augmentation salariale indiquée plus haut, le taux de rémunération de l'employé se situe à moins de 100 \$ du taux de rémunération maximal de son niveau de rémunération, son salaire est rajusté au taux de rémunération maximal.
4. En commençant à la conclusion du processus d'évaluation du rendement de 2016-2017, le paiement d'un montant forfaitaire, au taux de rémunération en vigueur le 31 mars, sera versé chaque année à l'achèvement du processus d'évaluation du rendement. Le versement sera fait d'ici le 30 juin de toute année donnée.
Les employés qui ont atteint le maximum de leurs échelons de rémunération et gagné le salaire maximal pendant un (1) an ou plus sont admissibles au versement d'un montant additionnel forfaitaire et ouvrant droit à pension d'au plus 3,5 % de leur salaire au 31 mars, en fonction du résultat de leur évaluation du rendement en fin d'année, comme on l'indique ci-dessous :

- a. Note globale « N'a pas atteint » = 0 %
- b. Note globale « A atteint partiellement » = 1,75 %
- c. Note globale « Réussi » = 2,65 %
- d. Note globale « Surpassé » = 3,5 %

Tout employé qui a atteint le maximum de son échelle de rémunération et gagné le salaire maximal pendant au moins (1) an peut recevoir le montant forfaitaire supplémentaire présenté ci-dessus, qui sera déterminé au prorata du nombre de mois pendant lesquels il a reçu le salaire maximal au-delà des douze premiers mois.

L'employé, la direction et la Corporation devront unir leurs efforts pour veiller à ce que le processus d'évaluation de rendement soit terminé à temps. La direction s'engage à remettre le processus de gestion du rendement proposé au Comité de consultation patronale syndicale pour examen et commentaires.

Si le rendement d'un employé n'a pas fait l'objet d'une évaluation ou si une telle évaluation n'a pas été communiquée à un employé verbalement ou par écrit avant le 31 mai, cet employé ne recevra pas une évaluation inférieure à « Réussi ». Si l'évaluation de rendement a été remplie, mais que le gestionnaire n'est pas en mesure de la transmettre à l'employé parce que ce dernier est en congé, cette disposition ne s'applique pas.

- 5. Ajouter une augmentation de 3,5 % sous l'échelon de rémunération le plus bas de CCC-1, CCC-2 et CCC-3 le 20 juin 2016.

C. Promotions

Lorsqu'un employé est promu à un poste dont la classification est plus élevée, son salaire est rajusté pour assurer une augmentation de cinq pour cent (5 %). Advenant le cas où le salaire majoré est inférieur à l'échelon minimum de la classification supérieure, le salaire de l'employé sera ajusté à l'échelon minimum de la classification supérieure. Advenant le cas où ce salaire majoré tombe entre les échelons établis, le salaire de l'employé sera ajusté au prochain échelon supérieur de la classification supérieure.

TAUX DE RÉMUNÉRATION

	A:		Année 1 (20 juin, 2018) - Augmentation économique - 1.50%				
	B:		Année 2 (20 juin, 2019) - Augmentation économique - 1.50%				
	C:		Année 3 (20 juin, 2020) - Augmentation économique - 1.50%				
	D:		Année 4 (20 juin, 2021) - Augmentation économique - 2.50%				
CCC-1	De:		\$45,864	\$47,470	\$49,131	\$50,852	\$52,632
	À:	A	\$46,552	\$48,182	\$49,868	\$51,615	\$53,421
		B	\$47,250	\$48,905	\$50,616	\$52,389	\$54,223
		C	\$47,959	\$49,638	\$51,375	\$53,175	\$55,036
		D	\$49,158	\$50,879	\$52,660	\$54,504	\$56,412
CCC-2	De:		\$51,026	\$52,812	\$54,661	\$56,573	\$58,554
	À:	A	\$51,791	\$53,604	\$55,481	\$57,422	\$59,432
		B	\$52,568	\$54,408	\$56,313	\$58,283	\$60,324
		C	\$53,357	\$55,224	\$57,158	\$59,157	\$61,229
		D	\$54,691	\$56,605	\$58,587	\$60,636	\$62,759
CCC-3	De:		\$60,926	\$63,059	\$65,266	\$67,551	\$69,914
	À:	A	\$61,840	\$64,005	\$66,245	\$68,564	\$70,963
		B	\$62,767	\$64,965	\$67,239	\$69,593	\$72,027
		C	\$63,709	\$65,939	\$68,247	\$70,637	\$73,108
		D	\$65,302	\$67,588	\$69,953	\$72,403	\$74,935
CCC-4	De:		\$72,065	\$74,586	\$77,198	\$79,898	
	À:	A	\$73,146	\$75,705	\$78,356	\$81,096	
		B	\$74,243	\$76,840	\$79,531	\$82,313	
		C	\$75,357	\$77,993	\$80,724	\$83,548	
		D	\$77,241	\$79,943	\$82,742	\$85,636	
CCC-5	De:		\$82,746	\$85,642	\$88,640	\$91,743	
	À:	A	\$83,987	\$86,927	\$89,970	\$93,119	
		B	\$85,247	\$88,231	\$91,319	\$94,516	
		C	\$86,526	\$89,554	\$92,689	\$95,934	
		D	\$88,689	\$91,793	\$95,006	\$98,332	
CCC-6	De:		\$96,409	\$99,783	\$103,274	\$106,890	
	À:	A	\$97,855	\$101,280	\$104,823	\$108,493	
		B	\$99,323	\$102,799	\$106,395	\$110,121	
		C	\$100,813	\$104,341	\$107,991	\$111,773	
		D	\$103,333	\$106,949	\$110,691	\$114,567	
CCC-7	De:		\$110,693	\$114,566	\$118,577	\$122,726	
	À:	A	\$112,353	\$116,284	\$120,356	\$124,567	
		B	\$114,039	\$118,029	\$122,161	\$126,435	
		C	\$115,749	\$119,799	\$123,993	\$128,332	
		D	\$118,643	\$122,794	\$127,093	\$131,540	

PROTOCOLE D'ACCORD N° 1

INTÉGRATION DANS LA NOUVELLE CLASSIFICATION ET LES FOURCHETTES DE RÉMUNÉRATION

La date d'anniversaire d'employés qui, en date du 19 juin 2001 étaient au plafond de leur niveau d'augmentation depuis une année ou plus, a été changée au 20 juin à partir de 2001 à moins que ces employés aient été promus, rétrogradés ou assignés à un nouveau poste.

À partir du 20 juin 2001, les employés qui touchaient des primes de bilinguisme, ont vu ces primes remplacées par une augmentation de salaire de \$ 800,00.

PROTOCOLE D'ACCORD N° 2 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

Advenant que l'Institut et le Conseil du Trésor arrivent à une entente visant l'ajout d'un nouveau jour férié payé à la convention collective du « Groupe AV » lors des négociations en cours, la Corporation accepte d'ajouter ledit congé à l'article B3.01 de la convention collective. Le nouveau congé férié payé entrerait en vigueur à la date de ratification de la convention entre le Conseil du Trésor et l'Institut.

PROTOCOLE D'ACCORD N° 3

Alignement des augmentations économiques au “group AV”

Puisque cette convention est signée avant celle de l'Administration publique centrale et que la CCC a toujours tenté d'harmoniser ses augmentations économiques avec celles de l'Administration publique centrale, la CCC accepte de modifier ses augmentations économiques présentées ci-dessus (20 juin 2018, 20 juin 2019 et 20 juin 2020) d'après celles négociées par le « groupe AV » au sein de l'Administration publique centrale seulement si ces augmentations sont supérieures à celles mentionnées ci-dessus, de la manière suivante :

- a) L'augmentation économique totale sur la période de trois ans de la convention (20 juin 2018, 20 juin 2019, 20 juin 2020) est de 4,50 %.
- b) Si l'augmentation économique totale pour la période de trois ans (20 juin 2018, 20 juin 2019 et 20 juin 2020) pour le « groupe AV » dépasse 4,50 %, la différence sera alors appliquée au taux de rémunération le 20 juin 2020.
- c) Il est attendu que la rémunération à la CCC doit être adaptée de façon à tenir compte que les employés des sociétés d'État travaillent dans un contexte qui diffère de celui des employés de la fonction publique de façon générale.
- d) Le « groupe AV » n'est pas un élément de comparaison direct pour le groupe de la CCC. À l'avenir, il ne faudra pas s'attendre à ce que des ententes soient conclues avec l'Administration publique centrale avant que soient négociées des augmentations économiques à la CCC. **