



[TRANSDUCTION]

Revendications

présentées par

**l'Institut professionnel de la
de la fonction publique du Canada**

à

la Commission canadienne de sûreté nucléaire

**au nom du
groupe d'employé-es professionnels NUREG**

le 23 septembre 2026

Vous trouverez ci-dessous la liste des revendications que nous avons soumises dans le cadre de la présente ronde de négociations, lesquelles visent à modifier la convention collective entre le groupe des employé·es professionnels NUREG de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) et la Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN), qui est arrivée à échéance le 31 mars 2026. Ces revendications sont soumises sous réserve de toute proposition de modification ou d'adjonction future, et sous réserve de notre droit de corriger toute erreur ou omission. L'Institut se réserve le droit de déposer de nouvelles revendications en réponse aux questions et aux propositions soulevées par l'employeur.

L'Institut se réserve le droit de déposer ultérieurement des revendications détaillées chaque fois qu'il est indiqué que des questions feront l'objet de discussions ou que des revendications seront présentées ultérieurement.

L'Institut se réserve le droit de déposer ultérieurement des revendications à la suite de l'analyse des données telles que transmises par l'employeur le 18 septembre, 2026.

L'Institut se réserve le droit de proposer à l'occasion des titres d'article, quand il n'y en a pas, ou de modifier des titres existants.

L'Institut propose que tous les acronymes utilisés dans la convention collective soient définis à leur première mention.

Les modifications sont indiquées en **caractères gras**. Les passages dont la suppression est proposée sont biffés (–). Les notes éditoriales et explicatives concernant les revendications ou les espaces réservés sont indiquées en *italique*.

Sous réserve de ce qui précède et compte tenu de toute modification rédactionnelle ultérieure, notamment de toute correction en langue courante apportée à la traduction, les autres dispositions, articles, parties d'articles, appendices et clauses seront considérés comme étant renouvelés.

L'Institut demande à l'employeur de divulguer en détail les modifications apportées aux politiques et aux conditions d'emploi ainsi que les avantages qui, selon ce que l'employeur peut raisonnablement prévoir, seront déterminés ou proposés par ce dernier, en dehors de la présente table de négociation, d'ici l'expiration de la convention collective. L'Institut demande aussi à l'employeur de communiquer l'information qui permettra aux parties de discuter de la façon dont ces modifications pourraient influencer sur la valeur des revendications déposées à la table au cours de la présente ronde de négociations. L'IPFPC se réserve le droit de soumettre d'autres revendications après avoir reçu cette information.

Équipe de négociation du groupe d'employé-es professionnels NUREG

Présidente du groupe : Jennie Esnard

Membres de l'équipe de négociation :

Kwaku Agyei

Micheline Brunette

Catherine Clarkin

Benjamin Lootsma

Lisa Love-Tedjoutomo

William Stewart

Scarlett Xu

Négociateur : Robert Séguin

Agent de recherche : Lionel Siniyunguruza

Conseillère en négociations stratégiques : Iris Chan

ARTICLE 2

DÉFINITIONS

L'Institut se réserve le droit de soumettre des revendications à propos de l'article 2 - définitions à une date ultérieure.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

“*common-law ~~spouse~~ partner*” refers to a person cohabiting in a conjugal relationship with an employee for a continuous period of at least one year (« conjoint de fait »);

*Remplacer le terme « common-law spouse » par « common law partner » partout dans la **version anglaise** de la convention collective.*

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

2.01

Adoption d'une NOUVELLE définition de « famille », à l'article 2.01.

« famille » s'entend des personnes suivantes :

- a. les parents (y compris les beaux-parents et les parents d'accueil);**
- b. la fratrie (y compris les demi-frères, les demi-sœurs, les beaux-frères et les belles-sœurs);**
- c. la personne conjointe (y compris la personne conjointe de fait);**
- d. les enfants (y compris les enfants de la personne conjointe, les beaux-enfants, les enfants en famille d'accueil, les pupilles de la personne salariée, les gendres et les brus);**
- e. les enfants de la fratrie (y compris les enfants de la fratrie de la personne conjointe);**
- f. les grands-parents (y compris les grands-parents de la personne conjointe);**
- g. les petits-enfants (y compris les petits-enfants de la personne conjointe);**
- h. toute ou tout autre membre de la parenté demeurant en permanence au domicile de la personne salariée ou avec qui la personne salariée demeure en permanence;**
- i. toute personne à l'égard de laquelle la personne salariée a un devoir de diligence, qu'elle demeure ou non avec la personne salariée;**
- j. toute personne qui tient lieu de membre de la parenté de la personne salariée, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre elle et la personne salariée.**

ARTICLE 5 DROITS DE LA DIRECTION

5.01 L'Institut reconnaît que l'employeur conserve les fonctions, les droits, les pouvoirs et l'autorité que ce dernier n'a pas, d'une façon précise, diminués, délégués ou modifiés par la présente convention.

5.02 L'employeur est tenu d'agir raisonnablement, équitablement et de bonne foi dans l'application de la présente convention. Tout manquement au principe de bonne foi donnera lieu à une évaluation du milieu de travail.

ARTICLE 6
ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

L'Institut souhaite discuter du harcèlement et se réserve le droit de soumettre des revendications à une date ultérieure.

ARTICLE 7 DURÉE DU TRAVAIL

L'Institut propose de modifier l'article 7 afin de mettre en place une journée de travail de sept (7) heures et une semaine de travail de trente-cinq (35) heures, avec les autres modifications corrélatives requises dans l'ensemble de la convention collective pour donner effet à ces modifications.

L'Institut se réserve le droit de soumettre des revendications concernant l'article 7 (Durée du travail).

Généralités

7.01

(a) La semaine de travail normale s'étend sur une période de cinq **(5)** jours et elle compte ~~trente-sept heures virgule cinq (37,5)~~ **trente-cinq (35) heures**, et la journée de travail normale compte ~~sept virgule cinq (7,5)~~ **sept (7) heures** consécutives, excluant la pause-repas, entre 6 h et 18 h, ~~selon les sous réserve des~~ exigences opérationnelles. La semaine de travail normale s'étend du lundi au vendredi inclusivement.

(b) Aux fins du présent article, une semaine comprend sept (7) jours consécutifs commençant à 00 h 01 le lundi et se terminant à 24 h 00 le dimanche. Une journée est une période de vingt-quatre (24) heures commençant à 00 h 01.

** Heures en dehors des heures de travail normales

7.07 Nonobstant ~~le paragraphe~~ **l'alinéa 7.01(a)**, l'employeur peut varier les heures de travail quotidiennes et hebdomadaires pour répondre aux besoins opérationnels. Dans ces circonstances, l'employeur fera des efforts raisonnables pour aviser la personne salariée par écrit de son changement d'horaire de travail au moins sept (7) jours à l'avance. **Sauf en cas d'urgence, la personne salariée qui n'a pas reçu d'avis écrit au moins sept (7) jours à l'avance a le droit de refuser l'horaire modifié.**

7.08 La personne salariée dont les heures de travail sont prolongées au-delà de la plage de 6 h à 18 h, **du lundi au vendredi inclusivement**, ~~et qui n'a pas reçu un préavis de sept (7) jours civils concernant le changement de ses heures de travail~~ sera rémunérée à tarif **double (2) et demi (1 ½)** ~~pour les sept premières virgule cinq (7,5) de le travail effectué selon l'horaire modifié. Les jours~~

~~subséquents avec horaire modifié sont rémunérés au tarif normal et l'employeur fait tous les efforts pour s'assurer que les jours de repos normaux sont maintenus.~~

~~7.09 — Un employé dont les heures de travail sont prolongées au-delà de la plage de 6 h à 18 h reçoit une prime de cinq dollar (5\$) de l'heure pour chaque heure travaillée, y compris le temps supplémentaire, entre 18 h et 6 h. Cette prime ne fait pas partie du taux de rémunération de base et ne sert pas au calcul du paiement des heures supplémentaires. Si les heures de travail sont modifiées, une prime de cinq dollar (5\$) est appliquée à chaque heure travaillée le samedi et le dimanche, à l'exclusion des heures supplémentaires travaillées~~

~~7.10 — Un employé qui exécute sa journée de travail normale en conformité avec les dispositions du paragraphe 7.01 (a) et qui doit faire des heures supplémentaires n'est pas admissible à la prime de cinq dollar (5\$).~~

~~7.11~~**09** L'employeur fera des efforts raisonnables pour ne pas planifier **ne peut fixer** le début de ~~sept virgule cinq (7,5) heures~~ **la journée de travail de la personne salariée** dans les douze (12) heures suivant l'achèvement des ~~sept virgule cinq (7,5) heures de travail précédentes de l'~~ **la fin de la journée de travail prévue précédemment pour cette personne salariée**. Une prime à temps et demi sera versée à la personne salariée qui doit retourner au travail après moins de douze (12) heures de repos pour les heures travaillées pendant la ~~période de repos de douze (12) heures~~. **Il est entendu que la présente disposition s'applique uniquement à la journée de travail prévue pour la personne salariée; elle ne s'applique pas aux heures supplémentaires, aux rappels, aux périodes de disponibilité ni aux situations d'urgence.**

~~7.12 Lorsque pour répondre à des besoins opérationnels périodiques et temporaires,~~ l'employeur varie les heures normales de travail quotidien ou hebdomadaire, il doit s'assurer que les personnes salariées :

- (a) ne perdront pas leur rémunération régulière;
- (b) travaillent ~~sept virgule cinq (7,5)~~ **(7)** heures consécutives par jour, sans compter la pause-repas;
- (c) bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs à un moment donné, sauf quand un jour férié désigné payé qui est un jour ~~chôme sépara~~ **chômé sépare** les jours de repos;. **Les les** jours de repos consécutifs peuvent faire partie de semaines civiles séparées.

7.13 À l'intérieur d'une période ~~ou~~ où l'employeur varie les heures normales de travail quotidiennes ou hebdomadaires, il fait de son mieux pour :

- (a) éviter les fluctuations excessives des heures de travail;
- (b) tenir compte des souhaits de la personne salariée concernée lors des dispositions.

Télétravail

L'Institut propose un nouvel article sur le télétravail.

ARTICLE 7
DURÉE DU TRAVAIL

L'Institut se réserve le droit de soumettre d'autres revendications visant à instaurer un droit de déconnexion des communications en dehors des heures de travail.

ARTICLE 8

HEURES SUPPLÉMENTAIRES, RAPPEL AU TRAVAIL ET DISPONIBILITÉ

Heures supplémentaires

8.01

- (a) Le terme « heures supplémentaires » désigne tout travail que la personne salariée à plein temps est autorisée au préalable à effectuer un jour de repos, un jour férié payé ou un jour normal de travail après ses sept heures et demie (7 ½) de travail.
- ~~(b) Aux termes de cet article, la rémunération n'est pas versée si l'employé assiste à des cours, à des séances de formation, à des conférences ou à des séminaires, à moins d'indication contraire à l'article 18 (Formation et perfectionnement professionnel).~~
- (eb) Le temps de déplacement est assujetti à l'article 9.
- (dc) Tous les calculs d'heures supplémentaires se fondent sur chaque période complète de quinze (15) minutes.

ARTICLE 8
HEURES SUPPLÉMENTAIRES, RAPPEL AU TRAVAIL ET DISPONIBILITÉ

8.02 La personne salariée tenue d'effectuer des heures supplémentaires est rémunérée ~~comme suit :~~ **au tarif double (2) pour toutes les heures supplémentaires effectuées.**

ARTICLE 8 HEURES SUPPLÉMENTAIRES, RAPPEL AU TRAVAIL ET DISPONIBILITÉ

Indemnité de repas (heures supplémentaires)

8.04

- (a) La personne salariée qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire reçoit ~~12,00 \$~~ **une indemnité** en remboursement des frais de repas **conformément au taux applicable aux repas qui est actuellement prévu par la *Directive sur les voyages du Conseil national mixte***, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période payée raisonnable, déterminée par l'employeur, est accordée à la personne salariée pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- (b) La personne salariée qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée ~~en (a) ci-dessus~~ **à l'alinéa (a)** reçoit ~~12,00 \$~~ **une indemnité** en remboursement des frais d'un autre repas **conformément au taux applicable aux repas qui est actuellement prévu par la *Directive sur les voyages du Conseil national mixte***, sauf si les repas sont fournis gratuitement.
- (c) ~~Les clauses alinéas 8.04(a) et (b) ne s'appliquent pas à la personne salariée en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement et/ou de repas ou à l'employé qui a obtenu l'autorisation de travailler de son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur.~~

ARTICLE 8
HEURES SUPPLÉMENTAIRES, RAPPEL AU TRAVAIL ET DISPONIBILITÉ

8.XX Lorsque la personne salariée effectue des heures supplémentaires qui ne sont pas contiguës à ses heures de travail normales, elle a droit au montant le plus élevé entre ce qui suit :

- a) Au moins trois (3) heures de salaire au taux applicable aux heures supplémentaires;**
- b) Une rémunération au taux applicable aux heures supplémentaires pour chaque heure de travail effectuée.**

Re-numéroter en conséquence.

ARTICLE 8

HEURES SUPPLÉMENTAIRES, RAPPEL AU TRAVAIL ET DISPONIBILITÉ

Disponibilité

- 8.09 **(a)** La personne salariée désignée en disponibilité doit être disponible pendant sa période de disponibilité à un numéro de téléphone connu **ou au moyen d'une autre méthode convenue de communication** et pouvoir rentrer au travail le plus rapidement possible, si elle est appelée.
- (b) Des appareils de communication électronique appropriés sont fournis gratuitement aux personnes salariées en disponibilité.**
- 8.10 Lorsque l'employeur exige de la personne salariée qu'elle soit disponible pendant une période précise en dehors des heures de travail normales, elle est rémunérée au taux d'une **(1) demi-heure ($\frac{1}{2}$)** pour toute période de quatre **(4)** heures ou partie de cette période pendant laquelle elle doit être disponible. Aucune indemnité n'est versée à la personne salariée qui se trouve dans l'impossibilité d'effectuer le travail lorsqu'elle est appelée.
- 8.11 Dans les secteurs et les circonstances où l'employeur juge qu'un dispositif de communication électronique est pratique et efficace, un tel appareil sera fourni sans frais aux personnes salariées désignées pour être en disponibilité.

ARTICLE 8
HEURES SUPPLÉMENTAIRES, RAPPEL AU TRAVAIL ET DISPONIBILITÉ

8.XX (NOUVEAU) Heures de temps libre

La personne salariée a droit à une période de repos d'au moins douze (12) heures consécutives entre deux (2) périodes ou quarts de travail, et cette période lui est accordée. Lorsqu'une telle période de repos s'étend jusqu'au jour ouvrable suivant prévu pour la personne salariée, elle perçoit sa rémunération habituelle pour cette journée entière. Lorsque les nécessités du service ne lui permettent pas de bénéficier d'une période de repos de douze (12) heures avant de devoir se présenter au travail pour une journée de travail prévue, la personne salariée est rémunérée au taux d'heures supplémentaires applicable pour toutes les heures travaillées jusqu'à ce que la période de repos de douze (12) heures soit écoulée.

ARTICLE 9 TEMPS DE DÉPLACEMENT

9.01

- (a) ~~un jour de travail normal pendant lequel elle voyage mais ne travaille pas, la personne salariée touche sa rémunération régulière normale;~~
- (b) ~~un jour de travail normal pendant lequel elle voyage et travaille , la~~ personne salariée touche :
 - (i) **le minimum de sa rémunération régulière normale pour la journée, sa rémunération régulière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas sept virgule cinq (7,5) heures,**

et
 - (ii) le taux des heures supplémentaires applicable pour tout temps de voyage supplémentaire en excédent d'une période mixte de déplacement ~~et/ou~~ de travail de sept virgule cinq (7,5) heures, ~~le paiement maximal versé pour ce temps ne devant pas dépasser, un jour donné, quinze (15) heures de rémunération calculées au taux ordinaire.~~
- (c) Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, la personne salariée est rémunérée au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de voyage effectuées ~~jusqu'à un maximum de quinze (15) heures de rémunération calculées au taux ordinaire.~~

ARTICLE 9

TEMPS DE DÉPLACEMENT

9.02 Aux fins du paragraphe 9.01, le temps de déplacement pour lequel la personne salariée est rémunérée est le suivant :

(a) lorsqu'elle voyage par transport en commun, le temps compris entre l'heure de départ prévue et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement ~~normal~~ **réel** jusqu'au point de départ, déterminé par l'employeur;

(b) lorsqu'elle voyage par ses moyens personnels, le temps ~~normal déterminé par l'employeur~~ nécessaire à la personne salariée pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail;

(c) lorsqu'elle demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'elle aurait touchée ~~en vertu de la décision initiale de l'employeur~~. **Une telle demande ne peut être rejetée sans motif raisonnable;**

(d) lorsqu'elle voyage à travers plus d'un fuseau horaire, le temps est calculé comme si la personne salariée était restée dans le fuseau horaire du point de départ pour des déplacements continus et dans le fuseau horaire de chaque halte de nuit après la première journée de déplacement.

ARTICLE 9 TEMPS DE DÉPLACEMENT

Congé pour situation de voyage

- 9.06 La personne salariée tenue de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'employeur à ces expressions, et qui est absente de sa résidence principale pendant vingt (20) nuits au cours ~~d'une année financière~~ **d'un exercice financier** a droit à sept ~~virgule cinq (7,5)~~ heures de congé payé. De plus, la personne salariée a droit à sept ~~virgule cinq (7,5)~~ heures de congé payé supplémentaires pour chaque tranche de vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale, jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles. **Pour les périodes de moins de vingt (20) nuits en tout, la personne salariée bénéficie d'un crédit calculé au prorata, arrondi à la tranche de 15 minutes la plus proche, jusqu'à concurrence de sept (7) heures supplémentaires.**
- 9.07 Le nombre maximum d'heures de congé acquises en vertu du présent paragraphe ne ~~doit pas~~ **peut** dépasser trente-sept ~~virgule cinq (37,5)~~ heures au cours d'un exercice financier et elles sont accumulées ~~comme des~~ **sous forme de** congés compensatoires rémunérés.
- 9.08 Ce congé payé est réputé être un congé compensatoire et il est assujetti au paragraphe 8.04.
- ~~9.09 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas lorsque l'employé voyage pour assister à des cours, des séances de formation, des conférences ou des séminaires de nature professionnelle.~~

ARTICLE 11 JOURS FÉRIÉS PAYÉS

11.01 Sous réserve de la clause 11.02, les jours suivants sont des jours désignés comme jours fériés payés pour les personnes salariées :

- a. le jour de l'An;
- b. le Vendredi saint;
- c. le lundi de Pâques;
- d. Le jour fixé par proclamation ~~du gouverneur~~ **de la gouverneure** en conseil pour la célébration de l'anniversaire ~~de la Souveraine~~ **du Souverain**;
- e. la Journée nationale des peuples autochtones;**
- f. la fête du Canada;
- g. la fête du Travail;

**

- h. la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
- i. **le jour fixé par proclamation de la gouverneure en conseil comme jour national de l'Action de grâces;**
- j. le jour du Souvenir;
- k. le jour de Noël;
- l. le lendemain de Noël;
- m. ~~un autre jour~~ **deux autres jours** chaque année qui ~~est reconnu~~ **sont reconnus** au niveau provincial ou municipal comme jours de fête dans la région où la personne salariée ~~travaille~~ **réside**, ou dans toute région où, **selon l'employeur**, un tel jour n'existe pas, **le troisième (3^e) lundi de février et le premier (1^{er}) lundi d'août;**
- n. un **(1)** autre jour, lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

ARTICLE 12 CONGÉS ANNUELS

- 12.03 (a) L'employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel non utilisés jusqu'à concurrence de six (6) semaines d'une personne salariée ~~que~~ **qui** démissionne de la fonction publique ou d'un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* afin d'occuper un poste à la CCSN, à condition que la personne salariée ainsi mutée ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.
- (b) Ces dispositions s'appliquent également aux personnes salariées embauchées pour une période déterminée de plus de six (6) mois ou, si la période est inférieure à six (6) mois, au moment où elles deviennent des personnes salariées pour une période indéterminée.
- (c) Afin de déterminer les droits ~~aux termes de la clause~~ **au titre du paragraphe** 12.02 ~~qui précède~~, la personne salariée est ~~considéré comme~~ **ayant réputée avoir** atteint l'anniversaire minimum de service auquel les crédits de congé annuel sont normalement accordés et obtiendra un crédit de congé annuel additionnel à partir de cette date de service.
- (d) À compter du 1^{er} avril 2012 ~~et à l'avenir~~, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel.
- (e) **Toute période de service antérieure au sein de la Bibliothèque du Parlement, du Bureau du directeur parlementaire du budget, de la Chambre des communes ou du Sénat, qu'elle ait été continue ou discontinuée, est prise en compte dans le calcul des droits à des congés annuels.**

ARTICLE 12 CONGÉS ANNUELS

12.06 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, la personne salariée se voit accorder :

un congé de deuil

ou

un congé de maladie ~~sur production d'un certificat médical~~

ou

un congé ~~spécial payé pour cause de maladie dans la famille immédiate~~
pour obligations familiales.

La période de congé annuel ainsi remplacée est soit ajoutée à la période de congé annuel, si la personne salariée le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

ARTICLE 12 CONGÉS ANNUELS

12.02 La personne salariée acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel elle est rémunérée pour au moins dix (10) jours selon les modalités suivantes :

- (a) quinze (15) jours par année jusqu'au mois où a lieu son quatrième (4^e) anniversaire de service;
- (b) seize (16) jours par année jusqu'au mois où a lieu son cinquième (5^e) anniversaire de service;
- (c) dix-sept (17) jours par année jusqu'au mois où a lieu son sixième (6^e) anniversaire de service;
- (d) dix-huit (18) jours par année jusqu'au mois où a lieu son septième (7^e) anniversaire de service;
- (e) dix-neuf (19) jours par année jusqu'au mois où a lieu son huitième (8^e) anniversaire de service;
- (f) vingt (20) jours par année à partir du mois où a lieu son huitième (8^e) anniversaire de service;
- (g) vingt et un (21) jours par année à partir du mois où a lieu son dixième (10^e) anniversaire de service;
- (h) vingt-deux (22) jours par année à partir du mois où a lieu son douzième (12^e) anniversaire de service;
- (i) vingt-trois (23) jours par année à partir du mois où a lieu son quatorzième (14^e) anniversaire de service;
- (j) vingt-quatre (24) jours par année à partir du mois où a lieu son seizième (16^e) anniversaire de service;
- (k) vingt-cinq (25) jours par année à partir du mois où a lieu son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
- (l) vingt-six (26) jours par année à partir du mois où a lieu son vingtième (20^e) anniversaire de service;
- (m) vingt-sept (27) jours par année à partir du mois où a lieu son vingt-deuxième (22^e) anniversaire de service;
- (n) vingt-huit (28) jours par année à partir du mois où a lieu son vingt-quatrième

(24^e) anniversaire de service;

- (o) vingt-neuf (29) jours par année à partir du mois où a lieu son vingt-sixième (26^e) anniversaire de service;
- (p) trente (30) jours par année à partir du mois où a lieu son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.

12.03 Au cours du mois où la personne salariée fête son 29^e anniversaire d'ancienneté, elle a droit à une prime équivalente à un (1) jour de congé payé. Elle a droit à une prime équivalente à un (1) jour de congé payé supplémentaire pour chaque année d'ancienneté supplémentaire.

Renuméroter en conséquence.

ARTICLE 13
CONGÉ DE MALADIE

L'Institut souhaite discuter des congés de maladie et se réserve le droit d'incorporer un libellé à une date ultérieure.

ARTICLE 13 CONGÉ DE MALADIE

13.03

- a. Sauf indication contraire de l'employeur, une déclaration signée par la personne salariée indiquant qu'elle a été incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'une blessure est jugée satisfaisante aux exigences ~~du paragraphe de~~ **l'alinéa 13.02(a)** lorsque fournie à l'employeur.
- b. **Après cinq (5) jours consécutifs ou plus d'absence, la personne salariée peut être tenue par l'employeur d'obtenir un certificat médical d'une praticienne dûment qualifiée ou d'un praticien dûment qualifié.**
- c. **Si l'employeur exige que la personne salariée obtienne un certificat médical, il doit prendre en charge et rembourser tous les frais liés à l'obtention dudit certificat, y compris le temps nécessaire à cette fin.**
- d. **Le certificat médical doit être remis à la conseillère ou au conseiller en rémunération de la personne salariée.**
- e. **Le terme « praticienne dûment qualifiée » ou « praticien dûment qualifié » s'entend notamment des personnes suivantes :**
 - i. **une personne habilitée à exercer la profession de médecin;**
 - ii. **une personne habilitée à exercer la profession de psychologue;**
 - iii. **une personne habilitée à exercer la profession de sage-femme;**
 - iv. **une infirmière autorisée ou un infirmier autorisé qui est titulaire d'un certificat de niveau supérieur (infirmière praticienne ou infirmier praticien);**
 - v. **une ou un membre d'une catégorie réglementée ou d'un ordre de praticiennes et de praticiens,**

pourvu que la maladie traitée relève de leur domaine de compétence.
- f. **La demande de certificat médical ne peut viser que l'obtention des renseignements suivants :**
 - i. **la date à laquelle la praticienne ou le praticien a évalué la personne**

salariée;

ii. la durée ou la durée prévue de l'absence;

iii. les restrictions médicales, le cas échéant, qui sont nécessaires à la mise en place de mesures d'adaptation pour le retour au travail de la personne salariée.

g. L'employeur ne peut demander de renseignements concernant le diagnostic ou le traitement du problème de santé de la personne salariée.

ARTICLE 13 CONGÉ DE MALADIE

Congés pour rendez-vous médicaux et dentaires personnels

13.08

- (a) La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de trois virgule cinq (3,5) heures pour se rendre à ses propres rendez-vous médicaux et dentaires sans que cela ne soit imputé sur son solde de congés, et ce, pour chaque rendez-vous.**
- (b) La personne salariée est tenue de faire tous les efforts raisonnables pour prendre ses rendez-vous médicaux et dentaires pendant son temps libre. Lorsque ses rendez-vous médicaux ou dentaires ne peuvent être pris en dehors de ses heures de travail, elle a droit à un congé payé pour ceux-ci.**
- (c) Sauf indication contraire préalable de la part de l'employeur, le fait, pour la personne salariée, de remplir la demande de congé pour rendez-vous médical ou dentaire en précisant qu'elle doit se rendre à un tel rendez-vous suffit pour que ce congé puisse lui être accordé.**

ARTICLE 14
CONGÉ PARENTAL OU CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES /INDEMNITÉ
DE MATERNITÉ

14.01 (e) Congé pour soins

- (i) La personne salariée qui fournit à l'employeur une preuve qu'elle reçoit des prestations de compassion, des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou des prestations pour proches aidants d'adultes de l'assurance-emploi (AE), ou qu'elle est en attente de telles prestations, peut se voir accorder un congé non payé pendant qu'elle reçoit ou attend ces prestations.
- (ii) Le congé non payé ~~décrit à la clause~~ **prévu au sous-alinéa 14.03(e)(i)** ne peut excéder une durée de vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, de trente-cinq (35) semaines pour les prestations pour proches aidants d'enfants et de quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, auxquelles s'ajoute toute période d'attente applicable.
- (iii) La personne salariée qui est en attente de prestations de compassion, **de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes de l'AE** doit fournir à l'employeur une preuve que la demande **y afférente** a été acceptée, lorsqu'elle en est avisée.
- (iv) Si la demande de prestations de compassion, de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes de l'AE d'une personne salariée est refusée, ~~la clause le sous-alinéa 14.03(e)(i) ci-dessus~~ cesse de s'appliquer à compter du jour où elle en est avisée.
- (v) **Lorsque la personne salariée est assujettie à une période d'attente avant de recevoir des prestations de compassion, des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou des prestations pour proches aidants d'adultes de l'AE, elle reçoit une indemnité correspondant à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.**
- (vi) **Pour chaque semaine où la personne salariée reçoit des prestations de compassion, des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou des prestations pour proches aidants d'adultes de l'AE, elle reçoit la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et les prestations d'AE applicables.**
- (vii) Le congé accordé en vertu de la présente clause est compté dans le

calcul de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du calcul ~~de~~ **du** « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé compte aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

ARTICLE 14

CONGÉ PARENTAL OU CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES /INDEMNITÉ DE MATERNITÉ

Congé payé pour obligations familiales

14.02 (a) Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend **au sens du paragraphe 2.01.:**

- ~~1. du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé)~~
 - ~~2. des enfants à charge (y compris les enfants du conjoint légal ou du conjoint de fait et les enfants nourriciers qui demeurent avec l'employé et qui sont sous sa tutelle)~~
 - ~~3. des parents (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers)~~
 - ~~4. le frère, la sœur, le demi frère et la demi sœur~~
 - ~~5. les grands-parents et les petits-enfants de l'employé~~
 - ~~6. de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence,~~
 - ~~7. tout parent à l'égard de qui l'employé a une relation de soins, peu importe s'il réside avec l'employé, ou~~
 - ~~8. de toute personne qui tient lieu de membre de la famille à l'employé, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et l'employé.~~
- (b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu ~~du paragraphe de l'alinéa~~ 14.04(c) ne peut dépasser ~~cinq (5)~~ **dix (10)** jours au cours ~~d'une année financière~~ **d'un exercice financier**.
- (c) L'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :
- (i) ~~un congé payé~~ pour le rendez-vous d'un membre de la famille à charge chez le médecin, le dentiste, les autorités scolaires ou les agences d'adoption. Un membre de la famille à charge est une personne qui est incapable de se présenter à un rendez-vous de son propre chef. La personne salariée doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous de manière à réduire au minimum ses absences au travail et doit aviser son superviseur des rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

(ii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une ou un membre malade de la famille de la personne salariée et pour permettre à celle-ci ou à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;

(iii) pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de la personne salariée, ce congé pouvant être divisé en deux (2) **périodes** et être pris à des jours différents;

(iv) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une membre âgée ou à un membre âgé ou à un enfant de la famille de la personne salariée;

(v) pour assister à une activité scolaire, si la superviseure ou le superviseur a été prévenue ou prévenu de l'activité le plus à l'avance possible;

(vi) pour s'occuper de son enfant en ~~case~~ **cas** de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;

(vii) pour rendre visite à un membre de la famille, ~~qui en raison d'une maladie terminale, approche la fin de sa~~ **qui arrive en fin de** vie;

(viii) ~~quinze (15) heures sur les trente-sept virgule cinq (37,5) heures stipulées ci-dessus peuvent être utilisées pour assister~~ **pour se rendre** à un rendez-vous avec une représentante **professionnelle** ou un représentant ~~juridique ou parajuridique~~ **professionnel** pour des questions non liées au travail, ~~ou avec un représentant financier ou autre professionnel~~, si la superviseure ou le superviseur est informée ou informé du rendez-vous le plus à l'avance possible.

(ix) **pour s'occuper d'autres questions qui sont raisonnablement considérées comme une nécessité urgente au sein du foyer de la personne salariée.**

ARTICLE 14
CONGÉ PARENTAL OU CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES /INDEMNITÉ
DE MATERNITÉ

14.03 (a) ~~Une période de temps libre payé d'au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures sera accordée à une~~ **Nonobstant l'article 13.08, un congé payé est accordé à l'employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine des rendez-vous médicaux liés à sa grossesse.**

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

ARTICLE 14 CONGÉ PARENTAL OU CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES /INDEMNITÉ DE MATERNITÉ

Congé pour cause de violence familiale

14.06 Aux fins du présent article, « violence familiale » s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'une personne salariée ou l'enfant d'une personne salariée subit de la part d'une personne avec qui la personne salariée a ou a eu une relation intime.

- (a) Les parties reconnaissent que les personnes salariées peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité **et leur rendement** au travail. **Par conséquent, l'employeur s'engage à fournir une assistance aux personnes salariées victimes de violence familiale.**
- (b) Sur demande, la personne salariée qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant ~~à sa charge qui est~~ victime de violence familiale se voit ~~accordé~~ **accorder** un congé pour cause de violence familiale afin de pouvoir, concernant ce genre de violence, faire une ou plusieurs des choses suivantes :
 - i. ~~obtenir les soins et/ou l'appui pour elles-mêmes ou leur~~ **des soins et/ou de l'aide pour elle-même ou son** enfant à charge en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - ii. obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui sont victimes de violence familiale;
 - iii. obtenir des services de counselling;
 - iv. déménager de façon temporaire ou permanente; ~~or~~
 - v. obtenir de l'aide juridique ou celle des forces de l'ordre ou se préparer ou participer à une procédure ~~judiciaires~~ **judiciaire** civile ou pénale.;
 - vi. **faire toutes les autres démarches que les personnes victimes de violence familiale peuvent avoir à accomplir pour gérer leur situation.**
- (c) Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence ~~familiales~~ **familiale** qui peut être accordé en vertu du présent article ne peut excéder ~~soixante-quinze (75)~~ **deux cent dix (210)** heures au cours d'une ~~année~~

financière d'un exercice financier.

- (d) **Tous les renseignements personnels relatifs à la violence familiale sont traités de manière confidentielle, conformément aux lois applicables. Nul renseignement ne peut être conservé dans le dossier personnel de la personne salariée sans son autorisation écrite expresse.**
- (e) **Afin d'aider la personne salariée victime de violence familiale et de garantir un environnement de travail sécuritaire pour toutes les personnes salariées, l'employeur approuve toute demande raisonnable émanant de la personne salariée victime de violence familiale concernant ce qui suit :**
 - (i) **Des changements apportés à son mode de travail, à son lieu de travail ou à ses horaires de travail;**
 - (ii) **Son affectation professionnelle;**
 - (iii) **Le travail à distance;**
 - (iv) **Une mutation ou une réinstallation;**
 - (v) **Un changement de numéro de téléphone ou d'adresse courriel afin d'éviter qu'elle soit harcelée;**
 - (vi) **Toute autre mesure appropriée, notamment celles disponibles dans le cadre des modalités de travail flexible existantes.**
- ~~(d)~~ **(f) L'employeur peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employé-e, que l'employé-e soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé. L'employé-e fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir. Une déclaration remise à l'employeur qui est signée par la personne salariée et qui indique qu'elle satisfait aux conditions du présent article est considérée comme satisfaisant aux exigences du présent article.**
- ~~(e)~~ **(g) Nonobstant les alinéas 14.06(b) et (c), la personne salariée n'a pas droit au congé pour cause de violence familiale si elle fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, qu'elle ait commis cet acte.**

ARTICLE 14
CONGÉ PARENTAL OU CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES /INDEMNITÉ
DE MATERNITÉ

L'Institut souhaite discuter de l'indemnité de maternité, de l'indemnité parentale, du congé de maternité et du congé parental (les articles 14.07, 14.08, 14.09, 14.10, 14.11 et 14.12) et se réserve le droit de soumettre des revendications à une date ultérieure.

ARTICLE 15 AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

Congé de deuil

15.02 Aux fins de l'application de la présente clause, **en plus de ce qui est prévu dans la définition de « famille », le congé de deuil s'applique si la personne salariée ou sa personne conjointe est victime d'une fausse couche ou d'une mortinaissance.** ~~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 sœur, le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), l'enfant propre de l'employé (y compris l'enfant du conjoint de fait), le beau-fils ou la belle-fille ou l'enfant en tutelle de l'employé, le grand-père, la grand-mère, le petit-fils, la petite-fille, le beau-père, la belle-mère et tout parent demeurant en permanence avec l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence ou, sous réserve de l'alinéa 15.02(e) ci-dessous, une personne qui tient lieu de membre de la famille à l'employé, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et lui.~~

(a) Lorsqu'une ou un membre de sa ~~proche~~ famille décède, la personne salariée est admissible à une période de congé de deuil **maximale** de cinq ~~dix (510)~~ jours ouvrables. Ce congé peut être divisé en deux (2) ~~périodes~~ et accordé des jours différents lorsque les funérailles et le ~~service se déroulent à des moments différents.~~ De plus, la personne salariée peut bénéficier d'un maximum de trois (3) **six (6)** jours ouvrables payés aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.

(b) La personne salariée a droit à une durée maximale d'un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès : ~~d'un gendre, d'une bru, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'une tante ou d'un oncle et des grands-parents de l'époux.~~

i. **d'une ou d'un membre de la parenté qui ne figure pas dans la définition de « famille »;**

ii. **d'une autre personne salariée, d'une ancienne personne salariée ou d'une personne salariée à la retraite.**

~~(c) L'employé qui vit ou dont l'épouse ou la conjointe de fait vit une mortinaissance où dans le cas où il aurait été le parent de l'enfant qui serait né, a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs de congé de deuil payé. Pour plus de précision, une mortinaissance s'entend d'un enfant qui naît sans signe de vie à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Le congé peut être pris pendant la période qui commence à la date de la mortinaissance et se termine au plus tard douze (12) semaines après la~~

~~date des funérailles, de l'inhumation ou du service commémoratif tenus à cet égard, selon la date qui est la plus éloignée.~~

- ~~(d)~~(c) Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande d'un congé de deuil varient selon les circonstances individuelles. Sur demande, l'employeur peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long que celui qui est prévu aux alinéas 15.02(a) et (b) ou pour le décès de personnes autres que celles mentionnées dans la présente clause.
- ~~(e)~~(d) Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans ~~les~~ **des** circonstances qui auraient rendu la personne salariée admissible à un congé de deuil **en application** des paragraphes **alinéas** (a) et (b), elle 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.
- ~~(f)~~ — L'employé a droit à un congé de deuil payé pour une personne qui tient lieu de membre de sa famille, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et l'employé, et ce, une seule fois au cours de sa carrière dans l'administration publique fédérale.

ARTICLE 15
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

15.07 Autres congés payés ou non payés

~~À sa discrétion~~ **À la demande de la personne salariée**, l'employeur peut **lui** accorder un congé payé ou non payé pour des fins autres que celles qui sont prévues dans la présente convention, **notamment pour une formation militaire ou de défense civile, ou en cas d'urgence touchant la collectivité ou le lieu de travail. Cette demande ne peut être refusée sans motif valable. En cas de refus, les motifs doivent être donnés par écrit.**

ARTICLE 15
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

Congé personnel

15.08

- (a) La personne salariée, au cours de chaque ~~année financière~~ **exercice financier**, se voit accorder ~~deux (2)~~ **cinq (5)** jours de congé payé pour des raisons de nature personnelle.
- (b) Ce congé payé ne peut être reporté à l'~~année financière suivante~~ **l'exercice financier suivant** et n'a aucune valeur monétaire.
- (c) Pour répondre aux nécessités du service, l'employeur se réserve le droit de fixer la date à laquelle la personne salariée peut prendre ce congé, mais fait tout effort raisonnable pour lui accorder un congé d'une durée et à des dates correspondant à sa demande.

ARTICLE 15 AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

Congé pour pratiques autochtones traditionnelles

15.09

- (a) ~~Sous réserves~~ **réserve** des nécessités du service déterminées par l'employeur, ~~quinze (15)~~ **trente-cinq (35)** heures de congé payé ~~et vingt-deux virgule cinq (22,5) heures de congé non payé~~ **par exercice financier** sont accordées à ~~chaque~~ **année financière** à la personne salariée qui s'auto-déclare comme étant une personne autochtone et qui demande un congé pour se livrer à des pratiques autochtones traditionnelles, notamment des activités rattachées à la terre, telles que la chasse, la pêche, la récolte et la cueillette. Aux fins du présent article, une personne autochtone s'entend d'une personne des Premières Nations, d'une personne inuite ou d'une personne métisse.
- (b) Sauf indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par la personne salariée indiquant que les critères du présent article sont satisfaits ~~est~~ **est** considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- (c) La personne salariée qui entend demander un congé en vertu du présent article doit prévenir l'employeur aussi longtemps à l'avance que possible avant le début de la période de congé demandée.
- ~~(d) En alternative au congé sans solde prévu au paragraphe 15.11 (a), à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé, jusqu'à un maximum de vingt-deux virgule cinq (22,5) heures, peut être accordé à l'employé afin de lui permettre de remplir ses pratiques traditionnelles. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé-e devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent entraîner aucune dépense additionnelle pour l'employeur.~~
- ~~(e)~~ **(d) Le congé payé qui est accordé en vertu du présent article peut être pris en une ou plusieurs périodes.**

ARTICLE 15
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

NOUVEAU 15.XX Congé avec étalement du revenu

L'Institut souhaite discuter du congé avec étalement du revenu et se réserve le droit de soumettre des revendications à une date ultérieure.

ARTICLE 15
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

NOUVEAU 15.XX Congé payé à des fins de participation à un processus de dotation

Lorsque la personne salariée participe à un processus de dotation de la Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN), y compris, le cas échéant, au mécanisme de redressement, ou qu'elle postule à un poste dans la fonction publique, au sens de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, y compris, le cas échéant, au processus de traitement des plaintes, elle a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de ce processus, ainsi que pour toute autre période que l'employeur juge raisonnable pour lui permettre de se rendre sur le lieu où sa présence est requise et d'en revenir. La présente disposition s'applique aux processus liés au programme *Échanges* et aux mutations.

ARTICLE 18
FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

L'Institut souhaite discuter du développement de carrière et se réserve le droit d'incorporer un libellé à une date ultérieure.

ARTICLE 22

CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DU TRAVAIL

L'Institut souhaite discuter du congé pour affaires syndicales et du code pour affaires syndicales et se réserve le droit d'incorporer un libellé à une date ultérieure.

L'Institut propose de modifier les dispositions sur le congé lié aux relations du travail afin d'intégrer le protocole d'entente 6 à la convention collective, avec des modifications, et se réserve le droit d'incorporer un libellé à une date ultérieure.

L'Institut souhaite discuter de la remise en vigueur de l'Accord sur la libération des délégués syndicaux et se réserve le droit d'incorporer un libellé à une date ultérieure.

22.01 L'employeur reconnaît à l'Institut le droit d'élire ou de nommer des représentantes ou des représentants de l'Institut parmi les membres de l'unité de négociation pour intervenir au nom de l'Institut. L'Institut communique à l'employeur promptement et par écrit les noms et les rôles de ses représentantes et représentants ainsi que tout changement subséquent. **Les demandes de congé présentées au titre de l'article 22 ne peuvent être refusées sans motif valable. En cas de refus, les motifs doivent être donnés par écrit.**

ARTICLE 22

CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DU TRAVAIL

22.04 L'employeur convient que les personnes salariées et les représentantes et représentants des personnes salariées de l'Institut qui exécutent des fonctions liées aux relations du travail dans le cadre de leur travail rémunéré pendant les heures normales de travail ne perdent pas leurs gains habituels. Les fonctions suivantes concernant les relations du travail sont considérées comme du travail rémunéré :

- (a) la participation à des séances de formation concernant les relations employeur-personne salariée parrainées par l'employeur;
- (b) la présentation d'un grief à l'employeur par une personne salariée;
- (c) la participation à des réunions avec l'employeur à la demande de l'employeur;
- (d) les réunions avec l'employeur liées à la consultation mixte;
- (e) les réunions avec l'employeur liées à la santé et à la sécurité au travail;
- (c) toute autre réunion à laquelle la participation de la personne salariée est demandée ou requise par l'employeur.
- (d) **les activités nécessaires à la tenue de réunions efficaces et fructueuses. Ces activités comprennent notamment la planification, les enquêtes, la préparation et l'examen de matériel, la collecte et le partage de renseignements, la communication et l'organisation de réunions.**

ARTICLE 22
CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DU TRAVAIL

22.06 Réunions officielles et congrès de l'Institut

- (a) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable de personnes salariées pour leur permettre d'assister aux réunions et aux congrès de l'Institut prévus par les *Statuts* de l'Institut.**
- (b) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux personnes salariées qui sont admissibles aux programmes ou aux politiques de l'Institut qui indemnisent les membres de l'Institut pour la perte de jours de repos due à leur participation à des réunions ou à des formations de l'Institut.**

ARTICLE 23 RÈGLEMENT DES PROBLÈMES

L'Institut propose de supprimer l'alinéa 23.03(a) et d'apporter les modifications nécessaires au reste du présent article pour donner effet à cette suppression.

Rencontre entre une personne salariées **salarlée** et sa superviseure ou son superviseur

23.01 Les parties ~~favorisent les~~ **reconnaissent la valeur des** discussions informelles entre la personne salariée et sa superviseure ou son superviseur pour régler les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsqu'une personne salariée, dans le délai prescrit, avise de son désir de se prévaloir de la présente clause, il est entendu que la période entre la discussion initiale et la réponse finale ne compte pas au titre des délais prescrits dans le cadre d'un grief.

Procédure de règlement des griefs

- 23.02 (a) Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, la personne salariée qui estime avoir été traitée de façon injuste ou lésée par une action ou une absence d'action de la part de l'employeur a le droit de présenter un grief de la façon prévue dans le présent article, sauf si le problème est lié au processus de classification.
- (b) Dans les cas où le grief se rattache à l'interprétation ou à l'application de la convention ou d'une décision arbitrale, la personne salariée n'a pas le droit de présenter un grief à moins d'avoir obtenu l'approbation de l'Institut et de se faire représenter par lui.
- 23.03 Sauf indication contraire dans la présente convention, la procédure de règlement des griefs comprend les paliers suivants :
- ~~(a) premier palier : le gestionnaire de premier niveau;~~
 - (b) **deuxième premier** palier : le niveau ~~intermédiaire de la directrice générale ou du directeur général~~ **lorsqu'un tel niveau existe chez l'Employeur;**
 - (c) dernier palier : la présidente ou le président ou sa représentante autorisée ou son représentant autorisé.

ARTICLE 25 DISCIPLINE

- 25.01 (a) La personne salariée tenue d'assister à une réunion portant sur des questions de discipline a le droit d'être accompagnée par une représentante ou un représentant de l'Institut, si cette personne est disponible. Si possible, la personne salariée doit recevoir un préavis écrit ~~minimum de~~ **d'au moins** deux (2) ~~journées~~ **jours** ouvrables avant la tenue d'une telle réunion **et être informée de l'objet de la réunion.**
- (b) Lorsque la personne salariée est suspendue de ses fonctions ou congédiée, l'employeur doit l'informer par écrit de la raison de la suspension ou de congédiement. L'employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour donner cet avis au moment de la suspension ou ~~de~~ **du** congédiement.
- (a) L'employeur doit aviser le plus tôt possible la représentante locale ou le représentant local de l'Institut qu'une suspension ou qu'un congédiement s'est produit.
- 25.02 L'employeur consent à ne pas produire comme preuve à une audience concernant une mesure disciplinaire tout document ou **toute** déclaration écrite au sujet de la conduite d'une personne salariée à moins que celle-ci n'ait reçu copie de ce document ou de cette déclaration dans un délai raisonnable avant l'audience.
- 25.03 Tout document de nature disciplinaire versé au dossier de la personne salariée est détruit deux (2) ans après la date à laquelle la mesure disciplinaire a été imposée, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée à son dossier durant cette période. Cette période est automatiquement prolongée d'une durée équivalente à celle de tout congé non payé dépassant six (6) mois.
- 25.04 Des efforts raisonnables doivent être déployés pour que les enquêtes disciplinaires, administratives ou autres visées par le présent article soient menées dans un délai raisonnable.**

ARTICLE 26

APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIER DE LA PERSONNE SALARIÉE

Évaluations du rendement

- 26.01** Les parties s'accordent à considérer que le processus d'évaluation du rendement relève d'une responsabilité partagée et consiste en des discussions entre la personne salariée et sa superviseure ou son superviseur. Les parties conviennent que le processus d'examen du rendement est un cycle continu et qu'il aide la personne salariée et sa superviseure ou son superviseur à se concerter pour établir des objectifs mesurables, à suivre les progrès et à évaluer les résultats. Les parties conviennent en outre que la superviseure ou le superviseur doit fournir à la personne salariée des rétroactions écrites régulières et des mécanismes de soutien tout au long de la période d'évaluation, afin de l'aider à atteindre les objectifs convenus. Aucune disposition des présentes n'annule, ne limite, ni ne réduit les obligations de l'employeur en matière de mesures d'adaptation en faveur des personnes salariées, conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- 26.02** Au début de la période d'évaluation, ou immédiatement après un changement important des fonctions, de la mission ou des responsabilités de la personne salariée, l'employeur lui énonce clairement et lui indique par écrit les objectifs mesurables qui serviront à évaluer son rendement.
- 26.03** L'évaluation du rendement et tout compte rendu d'une discussion ayant eu lieu entre la personne salariée et sa ou son gestionnaire ou sa directrice ou son directeur dans le cadre de l'évaluation du rendement ne peuvent être utilisés par l'employeur à d'autres fins ni divulgués à d'autres personnes salariées.
- ~~26.04~~ **26.04** L'employeur donne une évaluation ~~verbale~~ écrite du rendement de la personne salariée une fois par année, ~~et à sa discrétion peut procéder à une évaluation écrite.~~
- ~~26.02~~ **26.05** Lorsqu'il y a évaluation écrite du rendement de la personne salariée, cette dernière doit recevoir une copie de la formule d'évaluation et avoir la possibilité de signer la formule d'évaluation, une fois remplie, afin d'indiquer qu'elle en a lu le contenu. La signature de la personne salariée sur sa formule d'évaluation indique seulement qu'elle en a lu le contenu et non qu'elle y souscrit.
- ~~26.03~~ **26.06** La personne salariée qui n'est pas d'accord avec l'évaluation écrite de son

travail a le droit de fournir des contre-arguments par écrit qui doivent être joints à son évaluation et versés à son dossier personnel.

- 26.07** Lorsque l'employeur détermine que la personne salariée doit suivre une formation pour améliorer son rendement, notamment dans le cadre d'une évaluation annuelle du rendement, d'objectifs de rendement écrits, d'un plan de travail ou d'un plan d'amélioration du rendement, elle a le droit de recevoir la formation requise pour pouvoir atteindre cet objectif. L'employeur est tenu d'offrir à la personne salariée la formation nécessaire pour satisfaire aux exigences de rendement, et cette formation est considérée comme étant demandée par l'employeur. Toutes les heures consacrées à la formation sont réputées être des heures travaillées.
- 26.08** Lorsqu'une telle formation n'est pas disponible, la personne salariée peut être évaluée sur les critères de rendement qui nécessitaient une formation.
- 26.09** La personne salariée a le droit d'être représentée pendant la création d'un plan d'amélioration du rendement découlant de l'évaluation de son rendement.

ARTICLE 26

APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIER DE LA PERSONNE SALARIÉE

Dossiers de la personne salariée

- ~~26-04~~ **26.10** La personne salariée, sur demande écrite, doit pouvoir consulter ~~son dossier personnel~~ **ses dossiers personnels** en présence d'une représentante autorisée ou d'un représentant autorisé de l'employeur et, **si la personne salariée le demande, d'une représentante autorisée ou d'un représentant autorisé de l'Institut. La personne salariée qui en fait la demande par écrit reçoit une copie complète de ses dossiers personnels, y compris tout document électronique ou écrit la concernant.**
- ~~26-05~~ **26.11** Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite de la personne salariée est versé à son dossier personnel, elle doit avoir la possibilité de le signer pour indiquer qu'elle en a lu le contenu. **La personne salariée a le droit de fournir des contre-arguments écrits, lesquels doivent être intégrés ou joints au rapport versé à son dossier personnel.**
- ~~26-06~~ **26.12** Sur demande, la personne salariée a le droit de recevoir une description de travail à jour et complète de son poste, y compris le niveau de classification du poste, de même que la cotation numérique et l'organigramme décrivant la situation du poste dans l'organisation.
- NOUVEAU 26.13** Tout document ou toute déclaration écrite qui critique le rendement de la personne salariée et qui a été versé à son ou à ses dossiers doit être détruit après un délai d'un (1) an.

ARTICLE 28
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

L'Institut souhaite discuter des changements technologiques et se réserve le droit de soumettre des revendications à une date ultérieure.

ARTICLE 29 PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

L'Institut souhaite discuter de l'article portant sur les personnes salariées à temps partiel et se réserve le droit de soumettre des revendications à une date ultérieure.

Jours fériés

29.06 La personne salariée à temps partiel n'est pas rémunérée pour les jours fériés mais reçoit plutôt une prime de ~~quatre virgule six pour cent (4,6 %)~~ **cinq virgule quatre pour cent (5,4 %)** pour toutes les heures normales effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel.

(a) Si un autre jour est proclamé par une loi du Parlement comme jour férié national, conformément à l'alinéa 11.01(~~mn~~), cette prime augmentera de zéro virgule trente-huit (0,38) point de pourcentage.

(b) La date d'entrée en vigueur de l'augmentation du point de pourcentage ~~sera~~ **aura lieu** dans ~~les~~ **un délai de** cent quatre-vingts (180) jours suivant la ~~proclamation de l'autre date à laquelle ce jour supplémentaire aura été proclamé jour férié national~~ par une loi du Parlement ~~comme jour férié national~~, mais ne pourra pas survenir plus tôt que la date à laquelle ~~le ce jour férié est observé~~ **sera observé** pour la première fois.

29.07 Lorsque la personne salariée à temps partiel est tenue de travailler un jour férié payé prévu à l'article 11 de la présente convention, elle est rémunérée à tarif ~~et demi (1-1/2)~~ **double (2)** pour toutes les heures qu'elle a effectuées le jour férié.

ARTICLE 32 DROITS D'INSCRIPTION

- 32.02 Lorsque le remboursement de la cotisation professionnelle n'est pas indispensable à **la poursuite de** l'exercice ~~continu~~ des fonctions de la personne salariée, l'employeur peut lui rembourser les frais d'adhésion **qu'elle a versés** à une association pertinente à ~~la~~ **pour** sa profession ou à l'organisme de réglementation régissant ~~la~~ **sa** profession, jusqu'à un maximum de ~~300 \$~~ **cinq cents dollars (500 \$)**. **Une telle demande ne peut être refusée sans motif valable. En cas de refus, les motifs doivent être donnés par écrit.**

ARTICLE 33 ADMINISTRATION DE LA PAYE

L'Institut souhaite discuter de l'administration de la paye et se réserve le droit d'incorporer un libellé à une date ultérieure.

Rémunération intérimaire

- 33.03 (a) Lorsque la personne salariée est tenue par l'employeur d'exercer à titre intérimaire ~~une grande partie~~ **n'importe laquelle** des fonctions d'une classification supérieure pendant au moins ~~cinq (5)~~ **trois (3)** jours de travail consécutifs, elle touche une indemnité provisoire à compter de la date à laquelle elle commence à remplir ces fonctions comme si elle avait été nommée à ce niveau de classification supérieure pour la durée de la période.
- (b) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient pendant la période d'essai, ce jour férié est calculé comme un jour de travail pour les fins de calcul de la période d'essai.
- 33.04 La personne salariée qui est tenue d'exercer des fonctions à un niveau plus élevé bénéficie d'une augmentation d'échelon à ce niveau après avoir effectué cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif à ce même niveau.**
- 33.05 Pour déterminer à quel moment la personne salariée aura droit à la prochaine augmentation de salaire prévue pour le poste intérimaire, le terme « cumulatif » s'entend de toutes les périodes d'intérim au même niveau.**
- 33.06 Lorsque la personne salariée est nommée à un poste qu'elle a déjà occupé à titre intérimaire, la période pendant laquelle elle a occupé ce poste à titre intérimaire est prise en compte pour déterminer la date d'augmentation de son salaire.**

Re numéroter en conséquence.

ARTICLE 33
ADMINISTRATION DE LA PAYE

NOUVEAU 33.XX Retenues sur la paye

- a. L'employeur ne peut effectuer de retenues sur le salaire ou sur d'autres sommes dues à la personne salariée, sauf dans les cas prévus par la loi, par le présent article ou par la présente convention collective :**
 - i. les retenues prévues par une loi fédérale ou provinciale ou par un règlement fédéral ou provincial;**
 - ii. les retenues autorisées par une ordonnance de la cour, par la convention collective ou par un autre document signé par l'Institut au nom de la personne salariée;**
 - iii. les sommes autorisées par écrit par la personne salariée;**
 - iv. les trop-payés salariaux versés par l'employeur.**
- b. Les retenues effectuées en raison d'un trop-payé de salaire ne peuvent excéder dix pour cent (10 %) du salaire brut par période de paye et la personne salariée doit en être avisée par écrit au moins soixante (60) jours à l'avance.**
- c. Une pénalité salariale est imposée à l'employeur qui a effectué des recouvrements de trop-payés supérieurs à dix pour cent (10 %). La pénalité correspond à la somme la plus élevée entre cent cinquante dollars (150 \$) par recouvrement de salaire incorrect et trois pour cent (3 %) du montant total de l'excédent de salaire déduit du salaire de la personne salariée, plus :**
 - i. Cinq pour cent (5 %) supplémentaires si la personne salariée n'a pas été remboursée dans un délai d'une (1) période de paye;**
 - ii. Sept pour cent (7 %) supplémentaires si la personne salariée n'a pas été remboursée dans un délai de deux (2) périodes de paye;**
 - iii. Dix pour cent (10 %) supplémentaires si la personne salariée n'a pas été remboursée dans un délai de trois (3) périodes de paye;**
 - iv. Vingt pour cent (20 %) supplémentaires si ce n'est pas la première fois que l'employeur dépasse le pourcentage autorisé de recouvrement de trop-payés.**

ARTICLE 33
ADMINISTRATION DE LA PAYE

NOUVEAU 33.XX Moins-payés

- a. Des pénalités salariales sont infligées à l'employeur en cas de moins-payés supérieurs à dix (10) pour cent du salaire brut. La pénalité correspond au montant le plus élevé entre deux cents dollars (200 \$) par paye incorrecte et 15 % du montant total, plus :
- i. Cinq pour cent (5 %) supplémentaires si la personne salariée n'a pas été remboursée dans un délai d'une (1) période de paye;
 - ii. Sept pour cent (7 %) supplémentaires si la personne salariée n'a pas été remboursée dans un délai de deux (2) périodes de paye;
 - iii. Dix pour cent (10 %) supplémentaires si la personne salariée n'a pas été remboursée dans un délai de trois (3) périodes de paye;
 - iv. Vingt pour cent (20 %) supplémentaires si ce n'est pas la première fois que l'employeur dépasse le pourcentage autorisé de recouvrement de moins-payés.

ARTICLE 35 SOUS-TRAITANCE

L'Institut souhaite discuter des pratiques de l'employeur concernant les employé·es pour une période déterminée et se réserve le droit d'incorporer un libellé à une date ultérieure.

- 35.01 ~~L'employeur maintiendra sa pratique antérieure, qui consiste à accorder toute la considération raisonnable à un service continu à la CCSN pour un employé qui deviendrait autrement excédentaire en raison de la sous-traitance de son travail.~~
Il ne peut y avoir ni mise en disponibilité ni réduction d'effectifs résultant de la sous-traitance de tâches normalement et régulièrement effectuées par des personnes salariées de l'unité de négociation.
- 35.02 **Nul travail ne peut être sous-traité tant qu'il existe des personnes salariées disponibles et capables d'effectuer ce travail, ou capables de le faire après avoir suivi une formation minimale.**
- 35.03 **Lorsque des tâches doivent être effectuées de manière continue et qu'aucune personne salariée disponible n'est capable de les accomplir, le recours à la sous-traitance doit être limité à une période déterminée, convenue entre l'employeur et l'Institut, afin de permettre à l'employeur de former ou de recruter des personnes salariées pour une période indéterminée afin qu'elles accomplissent ces tâches.**

ARTICLE 36
DURÉE DE LA CONVENTION

L'Institut souhaite discuter de la durée de la convention collective et se réserve le droit de soumettre des revendications à une date ultérieure.

**NOUVEL ARTICLE
INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET SYSTÈMES AUTOMATISÉS**

L'Institut souhaite discuter de l'intelligence artificielle et des systèmes automatisés et se réserve le droit de soumettre des revendications à une date ultérieure.

**NOUVEL ARTICLE
POLITIQUES DE LA CCSN**

XX.01 Les directives, politiques et programmes suivants font partie intégrante de la présente convention collective :

(a) *Politique sur les voyages;*

(b) *Directive sur la mobilité;*

(c) *Politique de transition professionnelle;*

(d) *Directive sur la réinstallation de la CCSN;*

(e) *Politique sur la prime de bilinguisme.*

XX.02 Les griefs relatifs aux politiques susmentionnées doivent être déposés conformément à l'article 23 de la présente convention collective, qui porte sur la procédure de règlement des griefs.

XX.03 Les parties conviennent que les politiques susmentionnées ne peuvent être modifiées que dans le cadre du processus de négociation collective.

**NOUVEL ARTICLE
INDEMNITÉ DE TRANSPORT QUOTIDIEN**

L'Institut souhaite discuter des indemnités de transport quotidien et se réserve le droit de soumettre des revendications à une date ultérieure.

NOUVEL ARTICLE
ÉCOLOGISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

L'Institut souhaite discuter de l'écologisation de la convention collective et se réserve le droit d'incorporer un libellé à une date ultérieure.

**NOUVEL ARTICLE
PRIME DE LANGUE AUTOCHTONE**

XX.01 La personne salariée qui parle couramment une langue autochtone et l'utilise dans le cadre de son travail reçoit une prime de langue autochtone de six mille dollars (6 000 \$) par année, des versements étant effectués toutes les deux semaines.

**NOUVEL ARTICLE
LOCAUX À BUREAUX**

L'Institut souhaite discuter des locaux à bureaux et se réserve le droit de soumettre des revendications à une date ultérieure.

**NOUVEL ARTICLE
NÉCESSITÉS DU SERVICE**

X.01 Lorsqu'il refuse à une personne salariée, conformément aux conditions de la présente convention, l'accès à l'une des dispositions de ladite convention en raison des nécessités du service, l'employeur est tenu de lui fournir par écrit une explication détaillée de la nature de ces nécessités.

NOUVEL ARTICLE CONGÉ DE PRÉRETRAITE

L'employeur accorde trente-cinq (35) heures de congé payé par an, jusqu'à un maximum de cent soixante-quinze (175) heures, aux personnes salariées dont l'âge et l'ancienneté leur permettent de bénéficier d'une pension immédiate sans pénalité au titre de la *Loi sur la pension de la fonction publique*.

NOUVEL ARTICLE CONGÉ DE TRANSITION À LA RETRAITE

Les parties reconnaissent qu'il est important d'élaborer et d'appuyer des dispositions visant à aider les personnes salariées à concilier leurs responsabilités professionnelles, personnelles et familiales et à faciliter leur transition vers la retraite. Ainsi, les parties pourront atteindre leur objectif consistant à créer un lieu de travail de choix tout en répondant aux besoins croissants des personnes salariées en vue de l'amélioration de leur qualité de vie globale.

Le congé de transition à la retraite (CTR) est offert aux personnes salariées qui sont à moins de cinq (5) ans de la retraite afin de réduire leur semaine de travail d'au plus cinquante pour cent (50 %). La rémunération des personnes salariées visées est rajustée pour tenir compte de la réduction de leur semaine de travail. La couverture en matière de retraite et d'avantages sociaux, ainsi que les cotisations ou contributions de l'employeur, reste aux niveaux prévus avant l'accord. Les personnes salariées peuvent prendre un CTR pendant une période maximale de cinq (5) ans, mais doivent accepter de démissionner à la fin de cette période de congé. Les personnes salariées sont responsables de leur part des cotisations ou contributions, car les prestations de retraite et les avantages sociaux restent aux niveaux prévus avant l'accord. L'approbation du CTR est subordonnée à l'accord de la direction, lequel se fonde sur la faisabilité opérationnelle.

Pour être admissibles à ce type de congé, les personnes salariées doivent :

- a. être nommées pour une période indéterminée;**
- b. être admissibles à une pension non réduite au début du congé ou être à moins de cinq (5) ans de devenir admissibles à une pension non réduite;**
- c. accepter de démissionner, leur démission entrant en vigueur à la fin du congé. L'acceptation de la démission par l'employeur est subordonnée à la fin de la période de congé;**
- d. accepter de ne pas travailler pour la fonction publique fédérale pendant le congé.**

L'annulation ou la modification des modalités qui ont été approuvées à l'égard du congé ne sont autorisées que dans des circonstances exceptionnelles ou imprévues. Dans les cas où une annulation est initiée par la direction, les personnes salariées sont remboursées de certaines dépenses raisonnables et conformes aux critères fixés par l'employeur (par exemple, la partie non remboursable des contrats de vacances).

La modification ou l'annulation des modalités de congé demandées par les personnes salariées ne peuvent être effectuées qu'avant la fin du congé. Les personnes salariées sont tenues de soumettre par écrit et dans un délai raisonnable leurs demandes de modification ou d'annulation de modalités de congé. L'approbation est laissée à la discrétion de la ou du gestionnaire.

NOUVEL ARTICLE
DROIT À LA VIE PRIVÉE ET SURVEILLANCE

L'Institut souhaite discuter du droit à la vie privée et de la surveillance et se réserve le droit de soumettre des revendications à une date ultérieure.

**NOUVEL ARTICLE
INTÉGRITÉ RÉGLEMENTAIRE ET PROTECTION DES DÉNONCIATRICES ET
DES DÉNONCIATEURS**

L'Institut souhaite discuter de l'intégrité réglementaire et de la protection des dénonciatrices et des dénonciateurs et se réserve le droit de soumettre des revendications à une date ultérieure.

NOUVEL ARTICLE AIDES EN MATIÈRE DE SANTÉ DE LA REPRODUCTION

XX.01 Aux fins du présent article, la « santé de la reproduction » s'entend notamment de ce qui suit :

- a. Les menstruations, la périménopause, la ménopause et l'hypogonadisme;**
- b. Le syndrome des ovaires polykystiques (SOPK) et l'endométriiose;**
- c. La fécondation in vitro (FIV) et d'autres formes de techniques de procréation assistée;**
- d. La vasectomie, la ligature des trompes, l'hystérectomie et l'ovariectomie;**
- e. Une grossesse qui se termine autrement que par une naissance vivante;**
- f. Des soins de santé reproductive en vue d'une affirmation de l'identité de genre, ainsi que les problèmes de santé, interventions et traitements liés à ce qui précède.**

XX.02 L'employeur reconnaît l'importance d'offrir un environnement de soutien lorsque des personnes salariées ressentent des douleurs, un malaise ou d'autres symptômes liés à la santé de la reproduction. Il s'agit notamment de fournir un lieu de travail physiquement et psychologiquement sain, de promouvoir le bien-être et de répondre aux besoins en matière de santé mentale qui sont associés à ces expériences.

Soutien individuel en matière de santé de la reproduction

XX.03 Pour aider les personnes salariées à gérer les symptômes liés à la santé de la reproduction et leur offrir un environnement de travail sécuritaire, l'employeur approuve les demandes raisonnables visant ce qui suit :

- a. Le travail à domicile;**
- b. L'horaire de travail variable;**
- c. Les mesures de soutien sur le lieu de travail qui privilégient le confort et le bien-être de la personne salariée, comme le fait de pouvoir se reposer dans un endroit calme ou de prendre des pauses supplémentaires;**
- d. Les congés payés visés aux articles XX.04 à XX.08.**

Les demandes relatives à ces dispositions ne peuvent être refusées sans motif valable.

Congé de santé de la reproduction

XX.04 Les personnes salariées ont droit à un maximum de quatre-vingt-dix (90) heures de congé payé par année civile pour gérer les symptômes associés à la santé de la reproduction ou se rendre à des rendez-vous sans avoir à produire de certificat médical.

XX.05 La personne salariée qui demande un congé au titre de la présente disposition doit aviser l'employeur de la durée ou de la durée prévue du congé dès que possible.

XX.06 Si le congé de santé de la reproduction est épuisé, la personne salariée peut bénéficier d'un congé de maladie payé au titre des dispositions de la convention collective relatives aux congés de maladie sans avoir à produire de certificat médical.

Congé de fin de grossesse

XX.07 Aux fins du présent article, « fin de grossesse » s'entend d'une grossesse qui se termine autrement que par une naissance vivante.

XX.08 La personne salariée a droit à un congé payé au titre du présent article si l'une des conditions suivantes est satisfaite :

- a. elle subit une fin de grossesse;**
- b. sa personne conjointe de droit ou de fait subit une fin de grossesse;**
- c. une autre personne subit une fin de grossesse, et la personne salariée serait devenue le parent légal de l'enfant né à l'issue de la grossesse.**

XX.09 Si la grossesse de la personne salariée se termine avant la fin de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, elle a droit à trois (3) jours de congé payé.

XX.10 Si sa grossesse se termine après la fin de la vingtième (20^e) semaine, la personne salariée a droit à tout ce qui suit :

- a. sept (7) jours ouvrables de congé payé;**
- b. jusqu'à huit (8) semaines de congé non payé, à moins qu'elle n'ait droit à une période de congé plus longue au titre de l'article 38.**

XX.11 Il est entendu que si la grossesse se termine après la vingtième (20^e) semaine et que la personne salariée a commencé à prendre un congé non payé au titre de l'article 38, son droit total à des congés payés et non payés, y compris tout congé prévu aux alinéas XX.10(a) et (b), ne peut excéder dix-huit (18) semaines.

XX.12 Le congé visé à l'alinéa XX.10(a) peut être pris en une seule période de sept (7) jours ouvrables, ou en deux (2) périodes distinctes, jusqu'à un maximum de sept (7) jours ouvrables.

NOUVEL ARTICLE TÉLÉTRAVAIL

Aux fins du présent article, le télétravail s'entend de modalités de travail flexibles dans le cadre desquelles les personnes salariées sont autorisées à effectuer la totalité ou une partie de leurs tâches professionnelles à partir d'un lieu autre que leur lieu de travail désigné.

XX.01 Il est entendu que la participation au télétravail est volontaire et que les personnes salariées ne sont pas tenues de télétravailler.

XX.02 L'employeur ne peut imposer de plafond aux groupes de personnes salariées en ce qui concerne les jours de télétravail pouvant être approuvés.

XX.03 Chaque demande est examinée au cas par cas par l'employeur. Sous réserve des nécessités du service, l'employeur s'efforce véritablement de parvenir à une entente de télétravail. À ce titre, il doit au minimum :

- a. discuter de la demande avec la personne salariée;**
- b. prendre en compte la nature des fonctions de la personne salariée et leur compatibilité avec le télétravail;**
- c. tenir compte des conséquences potentielles d'un refus pour la personne salariée.**

XX.04 La décision de l'employeur concernant une demande d'entente de télétravail ou de modification d'une entente de télétravail existante doit être communiquée dans un délai de vingt-huit (28) jours civils à compter de la date de la demande initiale. S'il refuse la demande, l'employeur doit communiquer les motifs détaillés du refus par écrit à la personne salariée.

XX.05 Les personnes salariées qui ont conclu une entente de télétravail peuvent choisir d'y mettre fin en donnant un préavis à l'employeur à cet effet au moins vingt-huit (28) jours civils à l'avance.

XX.06 L'employeur peut modifier ou résilier une entente de télétravail approuvée, sous réserve de l'article XX.03. L'employeur est tenu de donner un préavis raisonnable à la personne salariée visée avant de modifier ou de résilier une entente de télétravail. Sur demande, tout licenciement doit être motivé au moyen d'un écrit immédiatement communiqué à la personne salariée.

XX.07 Ententes ad hoc

Nonobstant ce qui précède, rien ne limite le droit de la personne salariée de demander de travailler à distance à titre temporaire ou selon les besoins sans

conclure d'entente officielle de télétravail. Une telle demande ne peut être refusée sans motif valable.

XX.08 Avis au syndicat

Chaque trimestre, l'employeur fournit à l'Institut la liste de toutes les personnes salariées ayant conclu des ententes de télétravail, ainsi que celle des personnes salariées qui ont demandé une telle entente et se sont vu opposer un refus. Ces listes doivent indiquer le nom de chaque personne salariée, son poste, sa classification, son ministère, le lieu de son unité de travail, son lieu de télétravail et le nombre de jours par semaine pour lesquels le télétravail a été approuvé ou demandé.

**NOUVEL ARTICLE
HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL**

L'Institut souhaite discuter du harcèlement en milieu de travail et se réserve le droit de soumettre des revendications à une date ultérieure.

NOUVEL ARTICLE
OPÉRATIONS SUR LES MILIEUX DE TRAVAIL ET APPUI AUX OBLIGATIONS
CONNEXES DE L'EMPLOYEUR

L'Institut souhaite discuter des opérations sur les milieux de travail et de l'appui aux obligations connexes de l'employeur et se réserve le droit de soumettre des revendications à une date ultérieure.

ANNEXE 1

GRILLES DES SALAIRES

L'Institut souhaite discuter de la rémunération avec l'employeur et se réserve le droit de déposer des revendications précises à une date ultérieure. Ces revendications pourraient notamment porter sur les indemnités.

PROTOCOLE D'ENTENTE 1
POLITIQUES DE L'EMPLOYEUR

L'Institut souhaite discuter des politiques de l'employeur et se réserve le droit de présenter des libellés à une date ultérieure.

PROTOCOLE D'ENTENTE 2

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

L'Institut souhaite discuter du réaménagement des effectifs et se réserve le droit de présenter des libellés à une date ultérieure.

PROTOCOLE D'ENTENTE 3
CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

L'Institut souhaite discuter de la mise en œuvre de la convention collective, notamment de la mise en œuvre de la rémunération, et se réserve le droit de soumettre des revendications à une date ultérieure.

PROTOCOLE D'ENTENTE 4

INDEMNITÉ PROVISOIRE

L'Institut souhaite discuter de la rémunération avec l'employeur et se réserve le droit de déposer des revendications précises à une date ultérieure. Ces revendications pourraient notamment porter sur les indemnités.

PROTOCOLE D'ENTENTE 5
CONCERNANT L'INTÉGRITÉ SCIENTIFIQUE

L'Institut souhaite discuter de l'intégrité scientifique, notamment de l'intégrité réglementaire, et se réserve le droit de soumettre des revendications à une date ultérieure.

PROTOCOLE D'ENTENTE 6
CONCERNANT LE CONGÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES – RECOUVREMENT
DES COÛTS

L'Institut souhaite discuter du congé pour affaires syndicales et intégrer le protocole d'entente 6 à l'article 22 et se réserve le droit de soumettre des revendications à une date ultérieure.

NOUVEAU PROTOCOLE D'ENTENTE X

L'Institut souhaite discuter des descriptions de postes et des classifications et se réserve le droit de soumettre des revendications à une date ultérieure.

NOUVEAU PROTOCOLE D'ENTENTE X

L'Institut souhaite discuter des nominations et se réserve le droit de soumettre des revendications à une date ultérieure.