



Convention collective entre La Régie de l'énergie du Canada (« l'employeur ») et L'institut professionnel de la fonction publique du Canada (« l'institut »)

Pour la période allant du 1^{er} novembre 2022 au 31 octobre 2026.





Contents (*L'astérisque indique les modifications par rapport à la convention collective précédente)

SECTION A – RECONNAISSANCE ET PORTÉE	1
ARTICLE A-1 – OBJET DE LA CONVENTION	2
ARTICLE A-2 – RECONNAISSANCE ET PORTÉE.....	2
ARTICLE A-3 – DROITS DE LA DIRECTION	2
*ARTICLE A-4 – COTISATIONS SYNDICALES	2
*ARTICLE A-5 – INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION.....	3
SECTION B - RÉMUNÉRATION, INDEMNITÉS ET AVANTAGES	5
ARTICLE B-1 – SALAIRE	6
ARTICLE B-2 – ADMINISTRATION DE LA PAYE	7
*ARTICLE B-3 – RÉMUNÉRATION PROVISOIRE OU D'INTÉRIM	8
ARTICLE B-4 – PROMOTION, RÉTROGRADATION OU CHANGEMENT DE CLASSIFICATION.....	9
ARTICLE B-5 – INDEMNITÉ DE DÉPART.....	9
ARTICLE B-6 – DIRECTIVES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE	11
ARTICLE B-7 – DROITS D'INSCRIPTION.....	11
ARTICLE B-8 - RÉGIME DE SOINS DE SANTÉ ET D'ASSURANCE COLLECTIVE	11
SECTION C - CONDITIONS DE TRAVAIL	12
ARTICLE C-1 – DURÉE DU TRAVAIL	13
*ARTICLE C-2 – HEURES ACCUMULÉES	13
*ARTICLE C-3 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES	14
ARTICLE C-4 – DISPONIBILITÉ	15
*ARTICLE C-5 – PÉRIODES ET INDEMNITÉS DE REPAS EN HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	16
*ARTICLE C-6 – TEMPS DE DÉPLACEMENT	16
*ARTICLE C-7 – PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES OU CONGÉS COMPENSATOIRES	17
*ARTICLE C-8 – JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS	18
SECTION D - CONGÉS	20
*ARTICLE D-1 – CONGÉS – GÉNÉRALITÉS.....	21
*ARTICLE D-2 – CONGÉS ANNUELS.....	21
ARTICLE D-3 – CONGÉS DE MALADIE	24
ARTICLE D-4 – CONGÉ PAYÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL.....	25
ARTICLE D-5 – CRÉDIT DE CONGÉ UNIQUE	25
*ARTICLE D-6 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES.....	25
*ARTICLE D-7 – CONGÉ DE DEUIL PAYÉ.....	26
ARTICLE D-8 – CONGÉ PAYÉ POUR COMPARUTION	27
ARTICLE D-9 – CONGÉ PAYÉ DE SÉLECTION DE PERSONNEL	28
ARTICLE D-10 – CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ	28
ARTICLE D-11 – CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ.....	28
ARTICLE D-12 – CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS DE LONGUE DURÉE D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE	29
ARTICLE D-13 – CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DU CONJOINT	29
ARTICLE D-14 – CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES	29



ARTICLE D-15 – AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	30
ARTICLE D-16 – CONGÉ POUR RAISON MÉDICALE PENDANT LA GROSSESSE	30
ARTICLE D-17 – CONGÉ POUR RAISONS PERSONNELLES.....	30
*ARTICLE D-18 – CONGÉ POUR VICTIMES DE VIOLENCE FAMILIALE	30
ARTICLE D-19 – CONGÉ POUR PROCHES AIDANTS.....	31
*ARTICLE D-20 – CONGÉ POUR PRATIQUES AUTOCHTONES TRADITIONNELLES.....	31
SECTION E – AUTRES CONDITIONS	33
ARTICLE E-1 – INTERDICTION D'EXERCER DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCÈLEMENT ...	34
ARTICLE E-2 – PRATIQUES RELIGIEUSES	34
ARTICLE E-3 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	34
ARTICLE E-4 – RÉAFFECTATION DES EMPLOYÉES ENCEINTES OU QUI ALLAIENT	34
ARTICLE E-5 – EXPOSÉ DES FONCTIONS.....	35
ARTICLE E-6 – EXAMEN DU RENDEMENT	35
ARTICLE E-7 – MESURES DISCIPLINAIRES.....	35
ARTICLE E-8 – DOSSIERS PERSONNELS.....	36
*ARTICLE E-9 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS.....	36
ARTICLE E-10 – PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR	37
*ARTICLE E-11 – RÉFÉRENCES D'EMPLOI	37
ARTICLE E-12 – TÉLÉTRAVAIL	37
ARTICLE E-13 – CONGÉ ET INDEMNITÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL.....	38
SECTION F - SÉCURITÉ D'EMPLOI	49
ARTICLE F-1 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	50
*ARTICLE F-2 – RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS	50
SECTION G -EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL.....	58
*ARTICLE G-1 – EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL	59
SECTION H – RELATIONS DU TRAVAIL	61
ARTICLE H-1 – REPRÉSENTANTS DE L'INSTITUT	62
ARTICLE H-2 – INFORMATION AU SUJET DE L'ADHÉSION	62
ARTICLE H-3 – UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR	62
ARTICLE H-4 – CONSULTATION MIXTE.....	63
*ARTICLE H-5 – RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	63
ARTICLE H-6 – CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DU TRAVAIL	66
SECTION I - DURÉE DE LA CONVENTION	68
ARTICLE I-1 – DURÉE DE LA CONVENTION	69
SECTION J – ANNEXES.....	70
*ANNEXE A – INDEMNITÉ DE MARCHÉ.....	71
*ANNEXE B – RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT	73
ANNEXE C – RÉINSTALLATION.....	76
ANNEXE D – DISPOSITIONS ARCHIVÉES POUR L'ÉLIMINATION DE L'INDEMNITÉ DE RENVOI CONCERNANT LES SÉPARATIONS VOLONTAIRES (DÉMISSION ET DÉPART À LA RETRAITE)	77
*ANNEXE E – PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	79
ANNEXE F – RÉDACTION ÉPICÈNE	81



*ANNEXE G – PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LA CONSULTATION CONJOINTE..... 82

*ANNEXE H – PROTOCOLE D'ENTENTE 83



SECTION A – RECONNAISSANCE ET PORTÉE



ARTICLE A-1 – OBJET DE LA CONVENTION

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

ARTICLE A-2 – RECONNAISSANCE ET PORTÉE

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

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

ARTICLE A-3 – DROITS DE LA DIRECTION

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

*ARTICLE A-4 – COTISATIONS SYNDICALES

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

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

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

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

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

A4.06 Tout employé qui assure l'employeur sous la forme d'une déclaration sous serment

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

ne doit pas être soumis au présent article, pourvu que la déclaration sous



serment de l'employé soit contresignée par un représentant reconnu de l'organisme religieux en cause.

- A4.07** Aucune association d'employés autre que l'Institut ne doit être autorisée à faire déduire par l'employeur des cotisations syndicales et/ou d'autres retenues sur la rémunération des employés de l'unité de négociation.
- A4.08** L'Institut convient de tenir l'employeur indemne et de le mettre à couvert contre toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf dans le cas de toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur commise par l'employeur, qui doit alors se limiter au montant de l'erreur.
- A4.09** Lorsqu'il est reconnu d'un commun accord qu'une erreur a été commise, l'employeur doit s'efforcer de la corriger dans les deux (2) périodes de paye qui suivent la reconnaissance de l'erreur.

*ARTICLE A-5 – INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION

Définitions

- A5.01** Aux fins de l'application de la présente convention le terme :
- a. « *unité de négociation* » désigne l'unité d'employés pour laquelle l'Institut est reconnu à titre d'agent négociateur décrit au paragraphe A2.01 de l'article A-2.
 - b. *« *conjoint de fait* » désigne une personne cohabite dans une relation conjugale avec un(e) employé(e) pendant une période continue d'au moins une (1) année.
 - c. « *emploi continu* » s'entend dans le sens attribué à cette expression dans la Directive sur les conditions d'emploi du Conseil du Trésor à la date de la signature de la présente convention comme si tout employé de la Régie de l'énergie du Canada était nommé à l'administration publique centrale.
 - d. « *employé* » désigne toute personne définie comme fonctionnaire aux termes de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et qui fait partie de l'unité de négociation.
 - e. « *employeur* » désigne Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représentée par la Régie de l'énergie du Canada.
 - f. « *Institut* » désigne l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.
 - g. « *mise en disponibilité* » désigne la cessation d'emploi de l'employé faute de travail, par suite de la suppression d'une fonction ou en raison de la cession du travail ou de la fonction à l'extérieur de la fonction publique.
 - h. *« *employé(e) à temps partiel* » désigne une personne dont l'horaire normal de travail est inférieur à trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, mais pas moins de douze virgule cinq (12,5) heures par semaine.
 - i. « *conjoint* » sera interprété de manière à inclure le « *conjoint de fait* ».
 - j. *« *poste d'attache* » désigne le poste auquel tout employé a été nommé ou muté en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* pour une période indéterminée, déterminée ou intérimaire (de quatre mois ou plus), mais ne comprend pas toute autre affectation de nature temporaire.

Interprétation

- A5.02** Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employées, si elles sont définies dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, ont



le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

A5.03 Tous les éléments contenus dans la table des matières font partie intégrante de la présente convention collective.



SECTION B - RÉMUNÉRATION, INDEMNITÉS ET AVANTAGES



ARTICLE B-1 – SALAIRE

Définitions

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

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

Échelles salariales

B1.02 Les échelles salariales suivantes entrent en vigueur aux dates indiquées.

Échelon	À compter du 1 ^{er} novembre 2022		À compter du 1 ^{er} novembre 2023		À compter de la mise en œuvre	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
NEB 01	34 283 \$	41 719 \$	35 488 \$	43 186 \$	36 641 \$	44 590 \$
NEB 02	38 643 \$	47 016 \$	40 001 \$	48 668 \$	41 301 \$	50 250 \$
NEB 03	43 567 \$	53 012 \$	45 098 \$	54 875 \$	46 564 \$	56 658 \$
NEB 04	49 128 \$	59 762 \$	50 855 \$	61 863 \$	52 508 \$	63 874 \$
NEB 05	55 264 \$	67 395 \$	57 207 \$	69 764 \$	59 066 \$	72 031 \$
NEB 06	62 317 \$	75 995 \$	64 508 \$	78 666 \$	66 605 \$	81 223 \$
NEB 07	70 421 \$	85 676 \$	72 897 \$	88 687 \$	75 266 \$	91 569 \$
NEB 08	79 402 \$	96 604 \$	82 193 \$	100 000 \$	84 864 \$	103 250 \$
NEB 09	93 113 \$	113 280 \$	96 386 \$	117 261 \$	99 519 \$	121 072 \$
NEB 10	104 977 \$	127 726 \$	108 667 \$	132 216 \$	112 199 \$	136 513 \$
NEB 11	114 950 \$	139 855 \$	118 991 \$	144 771 \$	122 858 \$	149 476 \$
NEB 12	125 871 \$	153 145 \$	130 295 \$	158 528 \$	134 530 \$	163 680 \$



Salary Range	À compter du 1 ^{er} novembre 2024		À compter du 1 ^{er} novembre 2025	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
NEB 01	37 467 \$	45 596 \$	38 216 \$	46 508 \$
NEB 02	42 232 \$	51 383 \$	43 077 \$	52 411 \$
NEB 03	47 614 \$	57 935 \$	48 566 \$	59 094 \$
NEB 04	53 692 \$	65 314 \$	54 766 \$	66 620 \$
NEB 05	60 398 \$	73 656 \$	61 606 \$	75 129 \$
NEB 06	68 107 \$	83 054 \$	69 469 \$	84 715 \$
NEB 07	76 963 \$	93 634 \$	78 502 \$	95 507 \$
NEB 08	86 777 \$	105 578 \$	88 513 \$	107 690 \$
NEB 09	101 763 \$	123 802 \$	103 798 \$	126 278 \$
NEB 10	114 729 \$	139 591 \$	117 024 \$	142 383 \$
NEB 11	125 628 \$	152 847 \$	128 141 \$	155 904 \$
NEB 12	137 564 \$	167 371 \$	140 315 \$	170 718 \$

Notes sur la rémunération

- B1.03**
- À compter du 1^{er} novembre 2022, le salaire des employés sera rajusté d'un virgule vingt-cinq pour cent (1,25 %), après quoi une augmentation économique de trois virgule cinq pour cent (3,5 %), arrondie au dollar le plus près, sera appliquée.
 - À compter du 1^{er} novembre 2023, le salaire des employés sera rajusté de zéro virgule cinq pour cent (0,5 %), après quoi une augmentation économique de trois pour cent (3 %), arrondie au dollar le plus près, sera appliquée.
 - À compter du 1^{er} novembre 2024, le salaire des employés sera rajusté de zéro virgule vingt-cinq pour cent (0,25 %), après quoi une augmentation économique de deux pour cent (2 %), arrondie au dollar le plus près, sera appliquée.
 - À compter du 1^{er} novembre 2025, le salaire des employés sera majoré d'une augmentation économique de deux pour cent (2 %), arrondie au dollar le plus près.

ARTICLE B-2 – ADMINISTRATION DE LA PAYE

B2.01 Chaque employé a le droit d'être payé pour les services qu'il rend, selon l'échelle salariale précisée à l'article B-1 pour le niveau de son poste d'attache.

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

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



- b. Seuls les taux de rémunération, la rémunération pour les heures supplémentaires, l'encaissement des congés annuels ainsi que les indemnités de départ, de maternité et parentales qui ont été versés à l'employé(e) au cours de la période de rétroactivité sont recalculés et la différence entre le montant versé aux anciens taux de rémunération et le montant payable aux nouveaux taux sera versé à l'employé(e).
- c. Pour les anciens employés, ou dans le cas d'un décès, pour les représentants de la succession d'anciens employés, l'employeur doit envoyer ces paiements rétroactifs à la dernière adresse connue. Si le paiement est retourné, l'employeur retient ce paiement pendant une période d'un an, après quoi l'obligation de l'employeur d'effectuer le paiement cesse.

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

- B2.04**
- a. Tout employé dont le rendement est jugé marginal doit bénéficier d'une augmentation d'échelon de rémunération de deux pour cent (2 %) le 1^{er} juillet ou de tout autre montant calculé conformément au paragraphe B2.03 ci-dessus. Le rendement de l'employé est réévalué au cours des six mois suivants et, si la cote est satisfaisante ou supérieure, l'employé se voit accorder une augmentation d'échelon additionnelle de 2 %, ou de tout autre montant calculé conformément au paragraphe B2.03, à compter du 1^{er} janvier.
 - b. Tout employé dont le rendement est jugé insatisfaisant ne doit recevoir aucune augmentation d'échelon de rémunération le 1^{er} juillet. Le rendement de l'employé est réévalué au cours des six mois suivants et, si la cote est satisfaisante ou supérieure, l'employé se voit accorder une augmentation d'échelon de 4%, ou de tout autre montant calculé conformément au paragraphe B2.03, à compter du 1^{er} janvier.

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

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

*ARTICLE B-3 – RÉMUNÉRATION PROVISOIRE OU D'INTÉRIM

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



nommé à ce niveau de classification supérieur.

- B3.02** La période ouvrant droit à la rémunération provisoire doit être d'au moins trois jours ouvrables consécutifs.
- B3.03** Lorsqu'un jour férié désigné payé survient durant la période ouvrant droit à la rémunération provisoire, ce jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de l'établissement de ladite période.
- *B3.04** 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.

ARTICLE B-4 – PROMOTION, RÉTROGRADATION OU CHANGEMENT DE CLASSIFICATION

Taux de rémunération en cas de promotion

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

Taux de rémunération en cas de rétrogradation

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

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

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

ARTICLE B-5 – INDEMNITÉ DE DÉPART

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

Mise en disponibilité

- B5.02**
- En cas de première mise en disponibilité, pour la première année complète d'emploi continu, deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de



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

- b. Dans le cas d'une deuxième mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, et dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu, puis divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ en vertu de l'alinéa a) ci-dessus.

Décès

- B5.03** En cas de décès de l'employé, il est versé à sa succession une indemnité de départ d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, d'une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

Renvoi pour incapacité

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

Restrictions

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

Il est entendu que les paiements effectués selon l'annexe D, ou selon les dispositions semblables d'autres conventions collectives, sont considérés comme des indemnités de départ aux fins de l'administration de la présente disposition.

- B5.06** Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les clauses qui précèdent est le taux de rémunération hebdomadaire auquel a droit l'employé, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination, immédiatement avant la cessation de son emploi.

- B5.07**
- a. L'employé qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé aux annexes I, IV et V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* touche une indemnité de départ résultant de l'application de l'annexe D
 - b. Si l'employé est nommé à un poste visé par la convention collective alors qu'il occupait un poste qui ne l'était pas, et si, à la date de sa nomination, il avait accumulé des droits semblables à ceux prévus à l'annexe D avec un employeur précédent de la fonction publique, il n'a pas le droit de reporter de telles indemnités



accumulées ni de recevoir aucun paiement d'aucune sorte en vertu du présent article.

ARTICLE B-6 – DIRECTIVES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

B6.01 Les directives suivantes, mises à jour par les recommandations du Conseil national mixte et approuvées par le Conseil national de recherches Canada font partie de la présente convention :

- a. Directive sur les voyages;
 - b. Directive sur la réinstallation;
- et
- c. Directive sur la prime au bilinguisme.

ARTICLE B-7 – DROITS D'INSCRIPTION

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

B7.02 Si le paiement de cotisations de membre ou de droits d'inscription à un organisme ou à un corps de réglementation professionnelle n'est pas indispensable à l'exercice des fonctions de l'emploi occupé,

L'employeur rembourse certains coûts reliés aux cotisations à une association ou un ordre professionnel connexe au domaine de compétence de l'employé, lorsque l'employeur est convaincu que les dépenses qu'il engage pour des activités pertinentes de perfectionnement professionnel et de développement de carrière pour l'employé sont inférieures à ce qu'il en coûterait d'être membre.

Lorsque la documentation est fournie et que l'employeur est convaincu que la différence entre la non-adhésion et l'adhésion à une association ou un ordre professionnel pourrait représenter des économies pour lui, l'employé est remboursé de l'une ou l'autre des façons suivantes :

- a. la cotisation annuelle de membre,
- ou
- b. les économies qui auraient été réalisées si l'employé était membre, le montant moins élevé étant retenu, sans excéder mille dollars (1 000 \$).

Les parties conviennent que ce changement n'entraîne aucun paiement ou rajustement rétroactif. Il fait partie de la mise en œuvre vraisemblable de la nouvelle convention collective après la signature, conformément au protocole d'entente entre la Régie de l'énergie du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada à cet égard.

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

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



SECTION C - CONDITIONS DE TRAVAIL



ARTICLE C-1 – DURÉE DU TRAVAIL

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

*ARTICLE C-2 – HEURES ACCUMULÉES

- C2.01** Avec l'approbation de l'employeur, un employé peut effectuer des heures de travail en plus de sa période de travail normale prévue à l'article C-1, soit pendant un jour de travail normal ou pendant un jour de repos ou jour férié désigné payé et accumuler ces heures, à raison d'une pour une, à titre de crédits d'heures accumulées à être utilisés en congé payé conformément aux paragraphes C2.05 et C2.07.
- C2.02** Les crédits d'heures accumulées sont calculés par incréments de quinze (15) minutes. Le total cumulatif des crédits d'heures accumulées ne peut excéder trente-sept virgule cinq (37,5) heures sans le consentement de l'employeur. Les crédits d'heures accumulées ne sont pas payés.
- *C2.03** Lorsqu'un employé travaille ou est en congé approuvé pour une période égale ou inférieure à sept virgule cinq (7,5) heures pendant une journée de travail normale, les crédits d'heures accumulées ne sont pas comptabilisés.
- C2.04** L'employeur ne doit aucunement obliger un employé à utiliser les dispositions du paragraphe C2.01 lorsque le travail requis constitue des heures supplémentaires telles que définies à l'article C-3 (heures supplémentaires).



- C2.05** Sur demande de l'employé, les crédits d'heures accumulées peuvent être pris en congé payé, sous réserve des besoins opérationnels. Le congé peut être pris à titre occasionnel ou selon un horaire programmé.
- C2.06** L'employé doit accumuler suffisamment de crédits d'heures accumulées pour représenter une période de congé avant de prendre ce congé.
- C2.07** Tout employé ayant droit à une autre forme de congé payé peut remplacer les crédits d'heures accumulées par ce congé.

*ARTICLE C-3 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Généralités

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

Tarifs d'heures supplémentaires

- C3.04** Les employés tenus de faire des heures supplémentaires pendant un jour normal de travail sont rémunérés à raison d'une fois et demie (1,5) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures et à temps double par la suite.
- C3.05** Les employés tenus de faire des heures supplémentaires pendant un jour de repos sont rémunérés pour chaque heure supplémentaire travaillée.
 - a. Les employés sont rémunérés à raison d'une fois et demie (1,5) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures travaillées pendant un jour de repos, et à temps double pour tout travail supplémentaire effectué le premier jour de repos ou le jour de repos subséquent.
 - b. Les employés sont rémunérés à temps double pour toute heure supplémentaire effectuée pendant le deuxième jour de repos si l'employeur a exigé qu'ils travaillent le premier et le deuxième jour de repos, peu importe le nombre d'heures travaillées le premier jour de repos.
- C3.06** Les employés tenus de travailler pendant un jour férié désigné payé sont rémunérés de la façon suivante pour chaque heure supplémentaire travaillée :
 - a. à raison d'une fois et demie (1,5) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures et à temps double par la suite,
ou
 - b. à temps double lorsque le jour férié désigné est contigu au deuxième (2^e) jour de repos pendant lequel l'employé a également travaillé et a été rémunéré conformément au paragraphe C3.05, en plus de la rémunération que l'employé aurait reçue si l'employé n'avait pas travaillé pendant un jour férié désigné payé.
- C3.07** Pour l'application des alinéas C3.05 b) et C3.06 b), quand les heures supplémentaires commencent pendant un deuxième (2^e) jour de repos ou pendant un jour de repos



subséquent ou pendant un jour férié désigné payé, le cas échéant, et se prolongent jusqu'au jour suivant, toutes les heures supplémentaires de travail consécutives sont rémunérées à temps double.

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

- C3.08** Tout employé tenu d'effectuer des heures supplémentaires contiguës ayant, soit avant ou après des heures de travail prévues à l'horaire est en droit d'être rémunéré au taux d'heures supplémentaires applicable établi au présent article, pour chaque heure supplémentaire accomplie.
- C3.09** Tout employé tenu d'effectuer des heures supplémentaires contiguës à ses heures de travail prévues à l'horaire et qui, à sa propre demande, est autorisé à s'absenter du travail pendant une période temporaire ou à accomplir le travail à la maison, est rémunéré conformément au paragraphe C3.08.

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

- *C3.10** Tout employé rappelé au travail ou tenu d'effectuer des heures supplémentaires non contiguës aux heures de travail prévues à l'horaire a droit à la plus élevée des rémunérations suivantes :
- a. un minimum de trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable;
 - ou
 - b. une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour chaque heure travaillée.
- C3.11** Lorsqu'un employé est tenu de travailler à un moment non contigu aux heures de travail prévues à l'horaire et d'effectuer ce travail sans retourner sur le lieu de travail, le minimum de trois (3) heures prévu au paragraphe C3.10 est remplacé par un minimum d'une (1) heure qui ne s'applique qu'à l'égard de chaque période d'une (1) heure.
- *C3.12** L'employé tenu de retourner au travail à un moment non contigu aux heures prévues a droit au remboursement de l'indemnité kilométrique, jusqu'à trente-deux (32) kilomètres, au taux normalement payé quand l'employé est autorisé à utiliser un véhicule personnel ou au remboursement des dépenses engagées pour le transport commercial, le cas échéant.
- C3.13** Le temps qu'il faut pour se rendre au travail ou revenir à la maison n'est pas considéré comme du temps de travail, sauf si l'employé est tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule fourni par celui-ci pour se rendre à un lieu de travail autre que le lieu de travail normal de l'employé.

ARTICLE C-4 – DISPONIBILITÉ

- C4.01** Tout employé désigné pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de cette période à un numéro téléphonique connu et pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible s'il est appelé à le faire.
- C4.02** L'employeur fournit normalement un dispositif de communication électronique ou un téléphone cellulaire à tout employé désigné pour remplir des fonctions de disponibilité. Quand un employé à qui l'employeur a fourni un dispositif de communication électronique ou un téléphone cellulaire n'est pas tenu d'être disponible pour répondre aux personnes-ressources, l'employé n'est pas considéré être en disponibilité.
- C4.03** Lorsque l'employeur exige de l'employé qu'il soit disponible pendant une période



précise en dehors des heures de travail normales, l'employé est rémunéré au taux d'une demi-heure (0,5) de rémunération pour toute période de quatre (4) heures ou portion de période de disponibilité. Aucun paiement n'est effectué lorsque l'employé n'est pas en mesure d'effectuer le travail au moment requis.

C4.04 Tout employé en disponibilité qui est appelé par l'employeur pour effectuer un travail est rémunéré conformément au paragraphe C3.10 ou C3.11 de l'article C-3 (heures supplémentaires), selon le cas.

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

C5.01 Tout employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à l'horaire reçoit un remboursement de douze dollars (12,00 \$) pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement. Une période payée raisonnable, déterminée par l'employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre un repas, soit sur son lieu de travail, soit dans un lieu adjacent à celui-ci.

C5.02 Lorsqu'un employé qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée au paragraphe C5.01, il est remboursé d'un montant de douze dollars (12,00 \$) pour un repas supplémentaire, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période payée raisonnable, déterminée par l'employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas, soit sur son lieu de travail, soit dans un lieu adjacent à celui-ci.

***C5.03** Le présent article ne s'applique pas à l'employé en situation de voyage qui a droit, de ce fait, de demander d'être remboursé de ses frais de logement et/ou de repas, ni à l'employé qui a obtenu l'autorisation de travailler à son domicile.

*ARTICLE C-6 – TEMPS DE DÉPLACEMENT

C6.01 Lorsqu'un employé est tenu par l'employeur de voyager pour exercer des fonctions et/ou de la formation et du perfectionnement professionnels, aux termes de l'article E-9, l'employé est rémunéré de la manière établie au présent article.

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

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

- a. sa rémunération journalière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas sept virgule cinq (7,5) heures;
- b. une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement supplémentaire en sus d'une période de sept virgule cinq (7,5) heures de déplacement et de travail, jusqu'à concurrence de quinze (15) heures de rémunération au tarif normal.

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

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



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

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

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

***C6.08** Congé pour les employés en déplacement

- a. Sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé doivent être accordées aux employés qui sont tenus de se déplacer à l'extérieur de leur région de travail principale à des fins professionnelles (selon la définition donnée par l'employeur à ces expressions) et qui sont absents de leur résidence permanente pour vingt (20) nuits au cours d'un exercice financier. Pour chaque tranche supplémentaire de 20 nuits passées hors de leur résidence permanente, les employés doivent recevoir un congé payé de 7,5 heures, jusqu'à concurrence de 80 nuits supplémentaires.
- b. Le nombre maximum d'heures de congé accumulées aux termes de la présente clause ne doit pas dépasser trente-sept virgule cinq (37,5) au cours d'un exercice financier. Le congé doit être pris au cours de l'exercice suivant l'année pendant laquelle il a été obtenu. Le temps de déplacement décrit au point a) ne peut pas être reporté ni monnayé.
- c. Les dispositions de la présente clause ne s'appliquent pas aux employés qui se déplacent pour suivre des cours ou de la formation, ou pour assister à des conférences ou des congrès professionnels, sauf s'ils le font à la demande de l'employeur.

***ARTICLE C-7 – PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES OU CONGÉS COMPENSATOIRES**

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

***C7.02** Lorsqu'un versement est effectué, l'employeur s'efforce d'effectuer le paiement dans les six semaines qui suivent la fin de la période de paye pour laquelle l'employé demande le paiement.

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



- C7.04** Les congés compensatoires reportés de l'exercice financier précédent et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice suivant sont payés au taux de rémunération de l'employé en vigueur à cette date, à moins d'être reportés d'un commun accord. Ce paiement doit être effectué dans un délai de six (6) semaines suivant le début de la première période de paye après le 30 septembre.
- C7.05** Lorsque, pendant une période de congé compensatoire, l'employé se voit accorder
- a. se voit accorder un congé de deuil;
 - ou
 - b. un congé de maladie (sur présentation d'un certificat médical), la période du congé compensatoire ainsi remplacée est ajoutée à la période de congé compensatoire, si l'employé en fait la demande et que l'employeur y consent, ou bien elle est rétablie pour être utilisée plus tard.
- C7.06** Lorsqu'au cours d'une période de congé compensatoire, un employé est rappelé au travail, des dépenses raisonnables et vérifiables, telles que normalement définies par l'employeur, sont remboursées
- a. pour se rendre au lieu d'affectation de l'employé;
 - et
 - b. pour retourner à l'endroit d'où l'employé a été rappelé si ce dernier reprend son congé compensatoire après avoir accompli les tâches qui ont nécessité son rappel.
- C7.07** L'employé ne doit pas être considéré comme étant en congé compensatoire pendant toute période qui, aux termes du paragraphe C7.06, lui donne droit à un remboursement des frais raisonnables qu'il a engagés.

*ARTICLE C-8 – JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

- *C8.01** Sous réserve du paragraphe C8.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employés :
- a. Jour de l'An;
 - b. Jour de la Famille en Alberta ou en Colombie-Britannique, ou Saint-Jean-Baptiste;
 - c. Vendredi saint;
 - d. Lundi de Pâques;
 - e. Fête de la Reine;
 - f. Fête du Canada;
 - g. Premier lundi du mois d'août;
 - h. Fête du Travail;
 - i. *Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
 - j. Action de grâces;
 - k. Jour du Souvenir;
 - l. Jour de Noël;
 - m. Lendemain de Noël;



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

En ce qui concerne l'alinéa C8.01b) ci-dessus, les employés ont droit à seulement un (1) des jours fériés désignés payés par année civile, selon la province dans laquelle ils sont employés.

Il est entendu que les employés qui ne travaillent pas un jour férié désigné payé ont droit à sept virgule cinq (7,5) heures de paye au taux de rémunération de base.

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

Jour férié désigné payé qui tombe un jour de repos

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

C8.04 Lorsqu'un jour férié désigné payé pour un employé est reporté à un autre jour selon les dispositions du paragraphe C8.03,

a. le travail accompli par l'employé le jour qui aurait normalement été férié est considéré comme un travail exécuté un jour de repos;

et

b. le travail effectué par l'employé le jour auquel le jour férié est reporté est considéré comme du travail effectué un jour férié.

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

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

Jour férié désigné payé coïncidant avec un jour de congé payé

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



SECTION D - CONGÉS



*ARTICLE D-1 – CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

- D1.01** L'employé conserve le nombre de jours de congés payés acquis, mais non utilisés portés à son crédit au moment de la signature de la présente convention ou au moment où l'employé y devient assujéti.
- D1.02** L'employé ne bénéficie pas de deux (2) genres de congés payés à l'égard de la même période.
- D1.03** L'employé n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où il est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.
- D1.04** En ce qui concerne les demandes de congé présentées en vertu de l'article D, l'employé peut être tenu de fournir une preuve satisfaisante des circonstances motivant ces demandes.
- D1.05** L'employé qui est parti en congé non payé peut changer la date de son retour au travail si un tel changement n'entraîne pas de coût supplémentaire pour l'employeur.
- D1.06** Aux fins de l'application du présent article, un (1) jour de congé payé comprend sept virgule cinq (7,5) heures payées.
- D1.07** À moins d'avis contraire précisé dans la présente convention, lorsqu'un employé se voit accorder un congé non payé pour plus de trois (3) mois pour une raison autre que la maladie, la période totale du congé accordé doit être déduite de l'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ, et du « service » aux fins du calcul des congés annuels. Le temps équivalant à un tel congé de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- *D1.08** L'employé n'acquiert ou ne se voit accorder aucun crédit de congé en vertu de la présente convention au cours d'un mois ni au cours d'un exercice financier, pour lequel un congé a déjà été porté à son crédit ou accordé en vertu des règles ou règlements édictés par l'employeur applicable aux organisations de l'administration publique fédérale, telles que spécifiées aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques.

*ARTICLE D-2 – CONGÉS ANNUELS

Année de référence aux fins du calcul des vacances

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

Acquisition des crédits de congé annuel

- *D2.02** Tout employé acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours selon les modalités suivantes :
- Quinze (15) jours annuellement jusqu'au mois où survient le septième (7^e) anniversaire de service de l'employé;
 - Vingt (20) jours annuellement à partir du mois où survient le septième (7^e) anniversaire de service de l'employé;
 - Vingt-deux (22) jours annuellement à partir du mois où survient le seizième (16^e) anniversaire de service de l'employé;
 - Vingt-trois (23) jours annuellement à partir du mois où survient



le dix-septième (17^e) anniversaire de service de l'employé;

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

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

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

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

Droit aux congés annuels payés

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

Disposition relative au congé annuel

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

- a. pour accorder les congés annuels dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé;
- b. pour établir le calendrier des congés annuels d'une façon équitable;

et

- c. pour ne pas annuler de congés annuels qui ont été approuvés, ou rappeler l'employé au travail une fois le congé commencé.

Remplacement d'un congé annuel

D2.06 Lorsque, pendant une période de congé annuel, l'employé se voit accorder l'un des congés suivants :

- a. un congé de deuil,

ou

- b. un congé de maladie (sur présentation d'un certificat médical),

ou

- c. un congé payé pour cause de maladie d'un membre de la proche famille, la période



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

Report et liquidation des congés annuels

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

Rappel pendant le congé annuel

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

Annulation d'un congé annuel

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

Congé à la cessation d'emploi

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



D2.14 Sauf en cas de cessation pour des motifs disciplinaires, l'employeur accorde à l'employé les crédits de congé annuel non utilisés avant la cessation d'emploi, si l'employé en fait la demande.

Recouvrement à la cessation d'emploi

D2.15 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité, l'employeur recouvre sur les sommes d'argent dues à l'employé un montant équivalant aux congés annuels non acquis pris par l'employé, calculé selon la rémunération applicable au poste d'attache de l'employé à la date de cessation de son emploi.

ARTICLE D-3 – CONGÉS DE MALADIE

D3.01 Tout employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison de 1,25 jour par mois civil pour lequel il touche au moins dix (10) jours de rémunération.

D3.02 Un employé a droit à un congé de maladie payé quand il est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, aux conditions suivantes :

a. l'employé prouve son état de la manière et au moment que l'employeur peut déterminer;

et

b. l'employé a les crédits de congé de maladie nécessaires.

D3.03 À moins d'être informé au préalable, une déclaration signée par l'employé affirmant qu'en raison d'une maladie ou d'une blessure il était incapable d'exécuter ses fonctions est réputée équivaloir au respect des prescriptions de l'alinéa D3.02a).

D3.04 Lorsqu'un employé n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe D3.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'employeur pour une période maximale de vingt-cinq (25) jours, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite, et en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès, la mise en disponibilité ou l'incapacité, du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à l'employé.

D3.05 Lorsqu'un employé bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite pour la même période, on considérera, aux fins des crédits de congé de maladie, que l'employé n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

D3.06 a. Les crédits de congé de maladie acquis antérieurement, mais non utilisés seront rendus à l'employé qui a été licencié en raison d'une mise en disponibilité et qui est nommé au cours des deux (2) années suivant la date de la mise en disponibilité à un poste régi par la présente convention collective.

b. Les crédits de congé de maladie et non utilisés acquis antérieurement seront rendus à l'employé dont l'emploi dans un autre secteur de la fonction publique a pris fin en raison d'une mise en disponibilité et qui est nommé au cours de l'année suivant la date de la mise en disponibilité à un poste régi par la présente convention collective.

c. Les crédits de congé de maladie acquis et non utilisés par un employé au cours d'une période d'emploi antérieure avec l'employeur sont rendus à l'employé dont



l'emploi a pris fin en raison de la fin d'une période d'emploi déterminée et qui est renommé à un poste régi par la présente convention collective dans un délai d'un (1) an à compter de la fin de la période déterminée d'emploi.

ARTICLE D-4 – CONGÉ PAYÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

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

- a. blessures subies accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et que l'employé n'a pas occasionnées par une conduite délibérée;
 - b. maladie résultant de la nature de son emploi;
- ou
- c. exposition aux risques inhérents à l'exécution de son travail; si l'employé convient de verser au receveur général du Canada tout montant qu'il reçoit en règlement de toute demande de règlement faite relativement à cette blessure, maladie ou exposition pour pertes de salaire subies.

ARTICLE D-5 – CRÉDIT DE CONGÉ UNIQUE

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

*ARTICLE D-6 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

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

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



- h. toute personne considérée comme un membre de la parenté par l'employé, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité avec ce dernier.

D6.02 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés aux termes du présent article ne doit pas dépasser trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'un exercice financier.

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

- a. Pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille à charge qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec des autorités scolaires ou des organismes d'adoption. Un membre de la famille à charge est un membre de la famille qui est incapable de se présenter au rendez-vous sans être accompagné. Un employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous de manière à réduire au minimum ses absences au travail et doit prévenir son supérieur du rendez-vous au préalable aussitôt que possible.
- b. Pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie dure plus longtemps.
- c. Pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé.
- d. Pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé.
- e. Pour participer à des activités scolaires, si le supérieur est avisé au préalable aussitôt que possible.
- f. Pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévue de l'école ou de la garderie.
- g. *Pour rendre visite à un membre de la famille qui, en raison d'une maladie incurable en phase terminale, se trouve en fin de vie.
- h. *Des trente-sept virgule cinq (37,5) heures stipulées au paragraphe D6.02 ci-dessus, quinze (15) peuvent être utilisées pour assister à une réunion avec un conseiller ou un technicien juridique sur des questions non liées à l'emploi, ou avec un spécialiste des finances ou un autre professionnel, si le supérieur est avisé au préalable aussitôt que possible.

*ARTICLE D-7 – CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

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

- a. père, mère, beau-père, belle-mère, père par remariage, mère par remariage ou parent d'accueil;
- b. frère, sœur, frère par remariage, sœur par remariage;
- c. conjoint (y compris le conjoint de fait qui habite avec l'employé);
- d. enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait), enfant par remariage, enfant placé en famille d'accueil ou pupille de l'employé;
- e. gendre, bru;
- f. grand-parent, petit-enfant;



- g. tout parent résidant en permanence dans la maison de l'employé ou avec qui l'employé réside de façon permanente;
ou
- h. toute personne considérée comme un membre de la parenté par l'employé, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité avec ce dernier.

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

D7.03 À la demande de l'employé, ce congé de décès payé peut être pris en une seule période de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours ouvrables.

D7.04 Lorsqu'il est demandé que le congé soit pris en deux (2) périodes,

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

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

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

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

D7.08 L'employé a droit à un congé de deuil payé pour une personne qu'il considère comme un membre de la parenté, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité avec ce dernier, une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

ARTICLE D-8 – CONGÉ PAYÉ POUR COMPARUTION

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

- a. d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b. de faire partie d'un jury;



ou

- c. d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure se déroulant devant un tribunal, une législature ou un tribunal administratif ayant le pouvoir de sommer des témoins à comparaître.

ARTICLE D-9 – CONGÉ PAYÉ DE SÉLECTION DE PERSONNEL

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

ARTICLE D-10 – CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ

D10.01 Un congé payé pour passer des examens ou pour soutenir des dissertations peut être accordé par l'employeur à tout employé qui n'est pas en congé d'éducation lorsque, de l'avis de l'employeur, le cours d'études est directement relié aux fonctions de l'employé ou est de nature à améliorer ses qualifications professionnelles.

ARTICLE D-11 – CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ

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

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

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

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

- a. ne termine pas le cours;
- b. ne reprend pas son emploi chez l'employeur, après avoir terminé le cours;

ou

- c. cesse d'être employé, sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant la fin de la période pendant laquelle il s'est engagé à fournir ses services après la fin des études; l'employé rembourse à l'employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées, en application du présent article, au cours de son congé d'études ou toute autre somme inférieure fixée par l'employeur.



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

ARTICLE D-12 – CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS DE LONGUE DURÉE D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE

D12.01 Sous réserve des besoins opérationnels et des conditions énoncées au présent article, tout employé bénéficie d'un congé non payé pour les raisons suivantes :

a. les soins et l'éducation des enfants à charge de l'employé;

ou

b. les soins à long terme d'un parent malade ou âgé ou d'un enfant ou conjoint handicapé.

D12.02 Sauf en cas d'urgence et de circonstances imprévues, tout employé doit aviser l'employeur par écrit quatre (4) semaines avant le début du congé pris en application du présent article.

D12.03 Le congé accordé aux termes du présent article est d'une durée minimale de trois (3) semaines.

D12.04 La durée totale des congés accordés à l'employé aux termes du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

ARTICLE D-13 – CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DU CONJOINT

D13.01 À la demande d'un employé, un congé non payé d'une période minimale de trois (3) mois et maximale d'une (1) année lui est accordé advenant la réinstallation en permanence de son congé et un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) ans advenant la réinstallation temporaire de son conjoint.

D13.02 L'employeur peut, à son choix, nommer ou muter une autre personne, pour une durée indéterminée, au poste que l'employé occupait.

ARTICLE D-14 – CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES

D14.01 Sous réserve des besoins opérationnels, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à tout employé pour ses obligations personnelles.

D14.02 Sous réserve des besoins opérationnels, un congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à tout employé pour ses obligations personnelles.

D14.03 Tout employé peut bénéficier d'un congé non payé pour ses obligations personnelles une seule fois en vertu des paragraphes D14.01 et D14.02 pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Le congé non payé accordé en vertu du présent article ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou un congé parental ou un congé pour la réinstallation d'un conjoint sans le consentement de l'employeur.



ARTICLE D-15 – AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

D15.01 L'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé payé ou non payé pour des fins autres que celles qui sont indiquées dans la présente convention.

ARTICLE D-16 – CONGÉ POUR RAISON MÉDICALE PENDANT LA GROSSESSE

D16.01 Un congé payé pouvant atteindre trois virgule soixante-quinze (3,75) heures est accordé à l'employée enceinte pour ses rendez-vous habituels chez le médecin.

D16.02 Si des rendez-vous successifs sont requis pour soigner des troubles précis liés à la grossesse, les absences constituent des congés de maladie.

ARTICLE D-17 – CONGÉ POUR RAISONS PERSONNELLES

D17.01 Sous réserve des exigences opérationnelles établies par l'employeur et d'un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque exercice financier, une période maximale de sept virgule cinq (7,5) heures, ou deux périodes d'au plus trois virgule soixante-quinze (3,75) heures chacune, de congé payé pour des raisons personnelles.

D17.02 Le congé est prévu à un moment qui convient à la fois à l'employé et à l'employeur. Néanmoins, l'employeur fait tout en son pouvoir pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

*ARTICLE D-18 – CONGÉ POUR VICTIMES DE VIOLENCE FAMILIALE

***D18.01** Aux fins du présent article, « violence familiale » correspond à toute forme d'abus ou de négligence subie par un employé ou son enfant aux mains d'un membre de sa famille ou d'une personne avec qui l'employé a une relation intime, ou a déjà eu une telle relation.

D18.02 Les parties reconnaissent que les employés peuvent être victimes de violence dans leur vie personnelle et que cela peut avoir un effet sur leur présence au travail.

***D18.03** Sur demande, un employé victime de violence familiale ou dont l'enfant à charge est victime de violence familiale se voit accorder un congé pour victimes de violence familiale afin de pouvoir faire ce qui suit :

- a. demander des soins et/ou du soutien pour l'employé ou l'enfant à charge en rapport avec une blessure ou une incapacité physique ou psychologique;
 - b. consulter un organisme qui offre des services aux personnes victimes de violence familiale;
 - c. se faire conseiller par un professionnel;
 - d. déménager temporairement ou de façon permanente;
- ou
- e. obtenir l'aide de services juridiques ou de maintien de l'ordre, ou encore se préparer ou participer à une poursuite judiciaire au civil ou au criminel.

D18.04 La durée totale du congé payé pour victimes de violence familiale pouvant être accordé selon le présent article ne doit pas excéder soixante-quinze (75) heures au cours d'un exercice financier.



- *D18.05** À moins d'indication contraire de l'employeur, une déclaration signée par l'employé indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- D18.06** Nonobstant les paragraphes D18.03 à D18.04, l'employé n'a pas droit au congé pour victimes de violence familiale s'il est accusé d'une infraction liée à l'acte commis ou s'il est probable, compte tenu des circonstances, qu'il ait commis l'acte en question.

ARTICLE D-19 – CONGÉ POUR PROCHES AIDANTS

- D19.01** L'employé qui fournit à l'employeur la preuve qu'il reçoit ou attend des prestations de compassion, des prestations pour proches aidants d'enfants ou des prestations pour proches aidants d'adultes de l'assurance-emploi peut se voir accorder un congé non payé pendant la période d'attente ou de réception des prestations.
- D19.02** Le congé non payé décrit au paragraphe D19.01 ne doit pas dépasser vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) semaines pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en sus de toute période d'attente applicable.
- D19.03** Lorsqu'il en est avisé, un employé qui est en attente de prestations doit fournir à l'employeur une preuve que la demande de prestations de compassion, de prestations pour proches aidants d'enfants ou de prestations pour proches aidants d'adultes de l'assurance-emploi a été acceptée.
- D19.04** Lorsqu'un employé est avisé que sa demande de prestations de compassion, de prestations pour proches aidants d'enfants ou de prestations pour proches aidants d'adultes de l'assurance-emploi a été refusée, le paragraphe D19.01 ci-dessus cesse de s'appliquer.
- D19.05** Le congé accordé aux termes du présent article entre dans la période d'« emploi continu » servant au calcul de l'indemnité de départ, et dans la période de « service » utilisée pour calculer le congé annuel. La durée d'un tel congé est prise en compte pour l'augmentation d'échelon de rémunération.

*ARTICLE D-20 – CONGÉ POUR PRATIQUES AUTOCHTONES TRADITIONNELLES

- *D20.01** Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur, quinze (15) heures de congé payé et vingt-deux virgule cinq (22,5) heures de congé non payé sont accordées à chaque année financière à l'employé qui s'auto- déclare comme une personne autochtone et qui demande un congé pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment des activités rattachées à la terre, telles que la chasse, la pêche et la cueillette.

Aux fins du présent article, une personne autochtone désigne une personne des Premières Nations, des Inuits ou des Métis.

- *D20.02** À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- *D20.03** L'employé 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.



- *D20.04** En alternative au congé non payé conformément à la clause D20.01, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé jusqu'à concurrence de vingt-deux virgule cinq (22,5) heures peut être accordé à l'employé pour qu'il puisse exercer ses pratiques autochtones traditionnelles. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'employeur. Les heures travaillées pour compenser le temps libre accordé en vertu de la présente clause ne sont pas rémunérées et ne devraient pas entraîner de paiements supplémentaires de la part de l'employeur.
- *D20.05** Le congé ou le temps libre payé prévu au présent article peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à sept virgule cinq (7,5) heures.



SECTION E – AUTRES CONDITIONS



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

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

ARTICLE E-2 – PRATIQUES RELIGIEUSES

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

ARTICLE E-3 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

ARTICLE E-4 – RÉAFFECTATION DES EMPLOYÉES ENCEINTES OU QUI ALLAIENT

- E4.01** Les employées enceintes ou qui allaitent peuvent, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'employeur de modifier leurs tâches ou de les réaffecter à un autre poste si, en raison de la grossesse ou de l'allaitement, la poursuite des activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour leur santé ou celle du fœtus ou de l'enfant.
- E4.02** La demande visée au paragraphe E4.01 doit être accompagnée d'un certificat médical ou être suivie le plus rapidement possible d'un certificat médical faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou des conditions à éviter pour l'éliminer. Selon les circonstances particulières de la demande, l'employeur peut obtenir un avis médical indépendant.
- E4.03** L'employée qui a soumis une demande conformément au paragraphe E4.01 peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande, toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, elle est en droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que



l'employeur décide :

a. soit de modifier ses tâches ou de la réaffecter;

ou

b. soit de l'informer par écrit qu'il n'est pas possible de façon raisonnable de modifier ses tâches ou de la réaffecter.

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

E4.05 Lorsque l'employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période de risque mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.

E4.06 Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

ARTICLE E-5 – EXPOSÉ DES FONCTIONS

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

ARTICLE E-6 – EXAMEN DU RENDEMENT

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

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

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

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

ARTICLE E-7 – MESURES DISCIPLINAIRES

E7.01 Les mesures disciplinaires ont pour objet de maintenir des normes de conduite et des règles qui sont souhaitables ou nécessaires à l'atteinte des buts et des objectifs de l'organisation.



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

ARTICLE E-8 – DOSSIERS PERSONNELS

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

*ARTICLE E-9 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

- E9.01** Dans les cas où, de l'avis de l'employeur, les activités décrites au présent article lui permettent d'atteindre ses objectifs et sont susceptibles d'aider à faire ce qui suit :
- a. maintenir et accroître l'expertise professionnelle de l'employé;
 - ou
 - b. favoriser le perfectionnement professionnel de l'employé; l'employé doit pouvoir à



l'occasion assister à des conférences, à des séminaires, à des congrès, à des programmes de formation ou à des cours offerts par un établissement d'enseignement reconnu.

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

ARTICLE E-10 – PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR

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

*ARTICLE E-11 – RÉFÉRENCES D'EMPLOI

- *E11.01** Sur demande de tout employé, l'employeur fournit des références à l'employeur potentiel de cet employé indiquant la durée de son service, ses fonctions principales ainsi que les responsabilités et l'exécution de ces fonctions.
- E11.02** L'employeur doit obtenir le consentement de tout employé avant de répondre à une demande de renseignements d'un employeur potentiel à l'extérieur de la fonction publique concernant le rendement de l'employé.

ARTICLE E-12 – TÉLÉTRAVAIL

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



ARTICLE E-13 – CONGÉ ET INDEMNITÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL

E13.01 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.
- b. Nonobstant l'alinéa a) :
 - i. si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,
ou
 - ii. si 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 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 n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.
- c. La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d. L'employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e. 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 figurant à l'article 16 ayant trait au congé de maladie. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure », utilisés dans l'article 16 ayant trait au congé de maladie, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f. Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

E13.02 Indemnité de maternité

- a. L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations



supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :

- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
- ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur, et
- iii. signe une entente avec l'employeur par laquelle elle s'engage :
 - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, comme le spécifient les annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques, à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
 - C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

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

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

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,



et

- ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période,

et

- iii. l'employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi qui demeure en congé de maternité non payé est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- d. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 13.02(c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
 - e. L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.
 - f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
 - i. dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - ii. dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
 - g. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
 - h. Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est le taux et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien



en poste qu'elle touchait ce jour-là.

- i. Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

E13.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

a. L'employée qui :

- i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 13.02(a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (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
- ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 13.02(a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 13.02(a)(iii),
- iii. reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa 13.03(a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.

b. L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe E13.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de 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 ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa E13.03(a)(i).

E13.04 Congé parental non-payé

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

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

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

b. L'employé qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption



ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit :

- i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
ou
 - ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée), commençant le jour où l'enfant lui est confié.
- c. Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.
- d. Nonobstant les alinéas a) et b) :
- i. si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
ou
 - ii. si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,
 - iii. la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- e. L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- f. L'employeur peut :
- i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
 - ii. accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - iii. demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

E13.05 Indemnité parentale

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

- Option 1 : prestations parentales standard, 13.05 alinéas c) à k),
ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, 13.05 alinéas l) à t).

Une fois que l'employé a choisi les prestations parentales standard ou prolongées et



que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si l'employé retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.

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

Administration d'allocation parentale

- a. L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i) ou l) à r), pourvu qu'il :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'il a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur,
et
 - iii. signe avec l'employeur une entente par laquelle il s'engage :
 - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, comme le spécifient les annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 13.02(a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque l'employé a choisi l'allocation parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A), il travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle il a reçu l'allocation parentale prolongée en plus de la période visée à la division 13.02(a)(iii)(B), le cas échéant.
 - C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé au sein de l'administration publique fédérale, telle que



décrite à la division (A), dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B) et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

Option 1 - Prestations parentales standard

- c. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - i. dans le cas de l'employé en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas E13.04(a)(i) et b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - iv. lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de



- rémunération hebdomadaire (et indemnité provisoire de recrutement et de rétention, le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;
- v. l'employé ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 13.04c)(iii) pour le même enfant.
 - vi. lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une allocation parentale pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que de l'indemnité provisoire de recrutement et de rétention, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'allocation prévue aux sous alinéas E13.02 c)(iii) et E13.07c)(v) pour le même enfant;
- d. À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa E13.05c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
 - e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale au Québec*.
 - f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
 - i. dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
 - g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
 - h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux



hebdomadaire est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) qu'il touchait ce jour-là.

- i. Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.
- k. Le maximum des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales standard payables ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

Option Deux (2) – Prestations parentales prolongée :

- I. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :
 - i. dans le cas d'un employé en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas E13.04(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - iii. lorsqu'un employé a reçu la totalité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une allocation parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'allocation prévue au sous-alinéa E13.02(c)(iii) pour le même enfant.
 - iv. lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une allocation parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas



échéant) pour chaque semaine, moins tout autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'allocation prévue au sous-alinéa E13.02(c)(iii) pour le même enfant;

- m. À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa E13.05(l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- n. Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues au sous-alinéa l), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa l) est :
 - i. dans le cas d'un employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas d'un employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa l) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- q. Nonobstant l'alinéa p) et sous réserve du sous-alinéa o)(ii), dans le cas d'un 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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- r. Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- s. Les indemnités parentales ou les indemnités parentales partagées versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.
- t. Le maximum des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales prolongée payables ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) mois pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

E13.06 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides

- a. L'employé qui :
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa E13.05a)(ii) 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 du Régime québécois d'assurance parentale,

et

- ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa E13.05a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa E13.05a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où l'employé ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa 13.06a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.
- b. L'employé reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe E13.05 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa E13.06(a)(i).



SECTION F - SÉCURITÉ D'EMPLOI



ARTICLE F-1 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- F1.01** Au présent article, « changements technologiques » s'entend de ce qui suit :
- a. la mise en place par l'employeur d'équipement ou de matériel d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;
 - et
 - b. un changement dans les activités de l'employeur directement lié à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel.
- F1.02** L'employeur doit donner à l'Institut un préavis aussi long que possible, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail d'un ou de plusieurs employés. Le préavis est donné par écrit.
- F1.03** Le préavis écrit dont il est question au paragraphe F1.02 fournit les renseignements suivants :
- a. la nature et le degré des changements technologiques;
 - et
 - b. les dates auxquelles l'employeur prévoit d'effectuer les transformations.
- F1.04** Les parties se consultent le plus tôt possible avant la mise en place des changements technologiques afin de trouver des moyens de tirer le maximum de profit des changements technologiques sur les opérations et de réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employés. La consultation a lieu dans le cadre d'un comité de consultation mixte ou de tout autre moyen dont l'Institut et l'employeur conviennent.
- F1.05** Le sujet à l'ordre du jour des consultations concernant les changements technologiques comprend ce qui suit, sans toutefois s'y limiter :
- a. les effets sur les employés et l'incidence sur le fonctionnement;
 - b. les répercussions que les changements pourraient avoir sur les conditions de travail;
 - c. la formation et le soutien;
 - et
 - d. le plan de communication.
- F1.06** Lorsque, à la suite de changements technologiques, un employé doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions exigées par l'employeur, ce dernier fait tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir, sans frais à l'employé, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

*ARTICLE F-2 – RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Préambule

- F2.01** L'employeur souhaite réduire au minimum les répercussions d'un réaménagement des effectifs sur les employés de durée indéterminée. Il est toutefois reconnu qu'il est impossible de garantir le maintien dans un poste en particulier. L'employeur fait tout effort raisonnable pour muter les employés en situation de réaménagement des effectifs ou pour leur trouver un autre travail au sein de l'employeur. Sous réserve des



besoins opérationnels et de la collaboration et l'aptitude des employés à accepter un recyclage, l'employeur fait tout effort raisonnable pour réduire la taille de l'effectif par attrition. Quand la présente option n'est pas disponible, l'employeur offre un soutien, en conformité avec le présent article, aux employés pour lesquels aucun poste ne peut être disponible.

Représentation

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

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

Détermination des employés excédentaires aux besoins

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

Avis aux employés

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

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

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

Offre d'emploi ou mutation

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

a. une nomination à un poste disponible au sein de la Régie de l'énergie du Canada pour laquelle ils sont qualifiés;

ou

b. en l'absence d'un tel poste, et sous réserve des conditions énoncées aux paragraphes F2.12 à F2.15, un autre poste au sein la Régie de l'énergie du Canada pour lequel l'employé est réputé être recyclable.

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

F2.10 La nomination d'un employé excédentaire à un autre poste, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'il occupait au moment où il a été



déclaré excédentaire, mais elle peut aussi se faire à un niveau plus élevé ou moins élevé. S'il est nommé à un poste inférieur, l'employé se verra accorder une protection de salaire conformément au paragraphe F2.48 du présent article.

- F2.11** Un employé qui refuse une offre d'emploi raisonnable faite conformément au paragraphe F2.08 est susceptible d'être mis en disponibilité un (1) mois après le refus ou à la date de l'excédent, la date la plus tardive étant retenue. Cet employé a droit à une indemnité de départ conformément au paragraphe B5.02 de l'article B-5, mais il n'a pas droit aux options énoncées au paragraphe F2.16.

Recyclage

- F2.12** L'offre d'un autre poste en application de l'alinéa F2.08(b) est subordonnée à la capacité de l'employé de satisfaire aux exigences essentielles du poste déterminé et d'exécuter en majeure partie les fonctions s'y rattachant dans les six (6) mois qui suivent la date de la mutation à ce poste ou telle période plus longue convenue conjointement.
- F2.13** L'employé se voit offrir une nomination à l'autre poste assujettie à la réussite de son recyclage et un plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre. Le plan de recyclage doit indiquer le délai cité au paragraphe F2.12. Pendant la période de formation, l'employeur examine périodiquement le progrès de l'employé tel que précisé au plan de formation. La poursuite du plan de formation est subordonnée aux progrès satisfaisants réalisés par l'employé.
- F2.14** Les employés qui acceptent une telle offre conditionnelle sont déclarés qualifiés et nommés au poste pour une période indéterminée après avoir suivi avec succès la formation prescrite.
- F2.15** Si l'employé est incapable d'exécuter en grande partie les fonctions du nouveau poste dans le délai précisé au plan de formation, l'employé est mis en disponibilité avec un préavis d'un (1) mois. Dès la mise en disponibilité, l'employé a droit à une indemnité de départ au titre du paragraphe B5.02 de l'article B-5 et, le cas échéant, à un paiement équivalent au nombre de semaines de rémunération auquel l'employé aurait droit en vertu du paragraphe F2.22, moins le nombre total de semaines écoulées entre la date de la mutation au nouveau poste et la date de la mise en disponibilité, jusqu'à concurrence de vingt-six (26) semaines de salaire.

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

- F2.16** Les employés qui ne reçoivent pas une offre d'emploi conformément au paragraphe F2.08 au moment de la notification du statut d'excédentaire disposent d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours, dit « période transitoire », pour examiner et sélectionner l'une des quatre (4) options suivantes :

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

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

Troisième option – Sous réserve des conditions énoncées aux paragraphes F2.27 à F2.32, une substitution avec un autre employé, qui n'a pas été déclaré excédentaire, offrant de démissionner et d'être considéré comme étant immédiatement mis en



disponibilité à la place de l'employé déclaré excédentaire.

Quatrième option – Une période de priorité excédentaire de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi ou de mutation au sein de la Régie de l'énergie du Canada ou tout autre secteur de la fonction publique.

- F2.17** Les employés qui ne font pas de choix dans la période transitoire de quatre-vingt-dix (90) jours sont réputés avoir choisi la quatrième option. Les employés ne peuvent pas changer d'option une fois qu'ils ont avisé l'employeur de leur choix.
- F2.18** Pendant la période transitoire, l'employé doit se renseigner activement sur ses droits et obligations, évaluer sa situation personnelle et professionnelle, élaborer des plans personnel et professionnel, prendre une décision à l'égard des options énoncées au paragraphe F2.16 et informer l'employeur de l'option qu'il sélectionne.
- F2.19** Pendant la période transitoire, l'employé peut être tenu d'achever des travaux, en tenant compte des obligations de l'employé en vertu du paragraphe F2.18.
- F2.20** Pendant la période transitoire, l'employeur désigne un conseiller en ressources humaines pour être une personne-ressource constante destinée à fournir des renseignements et de l'aide à l'employé tout au long du processus.
- *F2.21** Pendant la période de transition, les employés excédentaires ont accès jusqu'à mille deux-cent dollars (1 200 \$), pour des conseils financiers et de l'orientation professionnelle, y compris des services consultatifs professionnels pour déterminer les possibilités d'accès au marché du travail, pour l'identification des possibilités d'améliorer les connaissances et les compétences professionnelles liées aux qualifications de l'employé, pour le repérage des possibilités de projet d'entreprise et pour l'élaboration d'un plan d'affaires ou d'entreprise.

Première option – Soutien de départ

- F2.22** Les employés qui sélectionnent la première option ont droit, à compter de leur mise en disponibilité, au paiement d'un soutien de départ basé sur les années de service continu de l'employé au sein de la fonction publique selon le calcul établi au paragraphe F2.52.
- F2.23** Les employés qui sélectionnent la première option ont également droit à une indemnité de départ en application du paragraphe B5.02.
- *F2.24** Dans les deux années qui suivent la mise en disponibilité, les employés qui sélectionnent la première option ont également droit à une indemnité professionnelle, pour un montant n'excédant pas dix-sept mille dollars (17 000 \$), pour le remboursement des frais de scolarité, des livres et de l'équipement obligatoire associés à l'inscription dans un établissement d'enseignement ou pour des services consultatifs financiers, juridiques ou autres services consultatifs professionnels ou techniques liés à des projets d'entreprise appuyés par un reçu.
- F2.25** Tout employé qui sélectionne la première option renonce aux droits d'être nommé en priorité au sein de la fonction publique à compter de l'acceptation de la démission par l'employeur.
- F2.26** Les employés qui reçoivent une offre d'emploi raisonnable au sein de la Régie de l'énergie du Canada ou qui acceptent un emploi dans tout autre secteur de la fonction publique, à tout moment avant d'accepter la première option, deviennent inadmissibles au paiement du soutien de départ ou de l'indemnité professionnelle.



Deuxième option – Soutien éducatif

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

Troisième option – Substitution

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

Quatrième option – Période de priorité d'excédentaire

- F2.40** La période de priorité d'excédentaire est la période de douze (12) mois suivant la date prévue de l'excédent mentionné dans la notification remise en application du



paragraphe F2.05. Pendant la période de priorité d'excédentaire, l'employé demeure un employé de la Régie de l'énergie du Canada jusqu'à la première des éventualités suivantes : sa nomination à un poste au sein de la fonction publique, sa démission ou l'expiration de la période de priorité d'excédentaire. Toutefois, l'employé qui choisit cette option n'est pas tenu de se présenter au travail après la date prévue du surplus ou à une date antérieure fixée par une entente entre l'employé et l'employeur.

- F2.41** Pendant la période de priorité d'excédentaire, l'employé doit activement chercher un emploi dans la fonction publique ou ailleurs. L'employé aura pleinement l'occasion d'être considéré pour des postes au sein de la fonction publique et l'employeur doit lui rembourser les frais raisonnables engagés pour se présenter aux entrevues à cet égard.
- F2.42** Si l'employé réussit à obtenir un emploi dans la fonction publique, les obligations de l'employeur, notamment le paiement salarial, prennent fin à compter de la date d'entrée en vigueur de la nomination, sauf que les coûts de réinstallation sont à la charge de l'employeur conformément à sa Politique de réinstallation.
- F2.43** Les employés qui refusent une offre d'emploi raisonnable dans la fonction publique sont mis en disponibilité un (1) mois après le rejet de l'offre d'emploi avec droit à l'indemnité de départ conformément au paragraphe B5.02 de l'article B-5, mais sans droit aux options énoncées aux paragraphes F2.22, F2.27 ou F2.34.
- F2.44** Aux fins de l'application du paragraphe F2.43, une offre d'emploi raisonnable est une offre d'emploi indéterminée
- a. soit auprès de l'employeur, normalement à un niveau équivalent, mais sans exclure un niveau inférieur avec protection salariale, conformément au paragraphe F2.48 du présent article;
 - ou
 - b. soit au sein de la fonction publique dans la province de l'Alberta, où l'échelon maximum de la fourchette du nouveau poste n'est pas en deçà du salaire actuel de l'employé à la date de l'offre et tous les avantages, y compris la reconnaissance des années de service pour la définition du service continue et l'accumulation d'avantages dont les crédits de congé de maladie, l'indemnité de départ et les crédits de congé annuel accumulés, sont transférés à cet employeur.
- F2.45** Si l'employé réussit à obtenir un emploi à l'extérieur de la fonction publique, l'employé doit démissionner à compter du jour ouvrable immédiatement avant le début du nouvel emploi de l'employé. Les obligations de l'employeur, y compris le paiement salarial, prennent fin à compter de la démission, sauf que l'employé a droit à l'indemnité de départ en application du paragraphe B5.02 de l'article B-5. Les employés qui n'informent pas l'employeur du début d'un nouvel emploi seront responsables du remboursement du paiement salarial et des dépenses connexes assumées par l'employeur pendant toute période du nouvel emploi.
- F2.46** Pendant la période de priorité d'excédentaire, l'employé reste tenu de s'acquitter des obligations énoncées au Code de déontologie, y compris les lignes directrices en matière de conflits d'intérêts.
- F2.47** Les employés qui restent inscrits à l'effectif seront mis à disponibilité à l'expiration de la période de priorité d'excédent et recevront une indemnité de départ conformément au paragraphe B5.02 de l'article B-5.



Protection salariale

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

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

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

- a. leur salaire est supérieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de leur salaire actuel avec l'employeur,
et
- b. le nouvel organisme a un régime de retraite à prestations déterminées,
et
- c. le nouvel organisme fournit une protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestations de soins de santé assurance-invalidité de longue durée et régime de soins dentaires,
- d. n'ont pas droit au paiement d'un soutien de départ ou à l'indemnité professionnelle précisés aux paragraphes F2.23 et F2.25, mais ils ont droit à une somme équivalent à treize (13) semaines de rémunération en plus de l'indemnité de départ aux termes du paragraphe B5.02.

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

Procédure de règlement des griefs

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

Paiements de soutien de départ

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



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



SECTION G -EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL



*ARTICLE G-1 – EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

Définition

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

Durée du travail

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

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

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

Heures accumulées

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

Heures supplémentaires

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

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

Jours fériés désignés

***G1.07** Un employé à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés payés, mais reçoit plutôt une prime de quatre virgule quatre-vingt-dix-huit pour cent (4,98 %) pour toutes les heures normales effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel.

Congés – Généralités

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



Calcul proportionnel des avantages

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

Congés annuels

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

Congés de maladie

G1.11 Pour chaque mois civil pendant lequel l'employé à temps partiel touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures que compte la semaine de travail normale de l'employé, celui-ci acquiert des crédits de congé de maladie à raison du quart (0,25) du nombre d'heures d'une semaine de travail normal de cet employé.

Administration des congés annuels et des congés de maladie

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

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

Congé de deuil

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

Indemnité de départ

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



SECTION H – RELATIONS DU TRAVAIL



ARTICLE H-1 – REPRÉSENTANTS DE L'INSTITUT

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

ARTICLE H-2 – INFORMATION AU SUJET DE L'ADHÉSION

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

ARTICLE H-3 – UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR

- H3.01** L'employeur reconnaît les avantages mutuels de fournir à l'Institut un accès raisonnable à ses installations et, sur demande, peut permettre
- à un représentant accrédité d'avoir accès aux locaux de l'employeur;
 - l'utilisation des salles de réunion lorsqu'elles sont disponibles;
 - l'utilisation d'un espace sur un tableau d'affichage et l'utilisation des systèmes de communication électronique;
- et
- l'entreposage des dossiers et de la documentation de l'Institut.
- Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.



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

ARTICLE H-4 – CONSULTATION MIXTE

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

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

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

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

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

Préambule

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

Rencontre employé-superviseur

H5.01 Les parties reconnaissent la valeur de discussions entre les employés et leurs superviseurs visant à résoudre les problèmes sans recourir à un grief officiel. Les parties peuvent, s'il y a lieu et sur demande, fournir une assistance pour aider à trouver une solution au problème qui est acceptable pour les employés et leurs superviseurs. Même si la discussion doit commencer dans les délais prescrits au paragraphe H5.08, il est convenu que la période requise pour mener des discussions ne doit pas être comptée comme étant comprise dans les délais prescrits.

Procédure de règlement des griefs

H5.02 a. Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et conformément aux dispositions de cet article, un employé qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par l'action ou l'inaction



de l'employeur a le droit de présenter un grief de la manière prévue au présent article, sauf si un autre recours administratif de réparation lui est ouvert en vertu d'une autre loi du Parlement ou établie aux termes de cette loi; ce recours doit alors être suivi au lieu de présenter un grief.

- b. Lorsqu'un grief porte sur l'interprétation ou l'application de la présente convention ou d'une décision arbitrale, l'employé n'a pas le droit de présenter le grief, à moins d'avoir obtenu le consentement de l'Institut et de se faire représenter par celui-ci.

***H5.03** La procédure de règlement des griefs comprend les deux paliers suivants :

- a. Premier palier : vice-président responsable :
 - i. Ce palier a pour but de communiquer tous les renseignements concernant le problème ou le désaccord afin de favoriser une discussion ouverte et l'exploration d'un règlement volontaire acceptable pour toutes les parties au grief. Lorsque les parties en conviennent, des options de résolution de problème comme un médiateur externe peuvent être utilisées.
 - ii. Une réponse écrite motivée doit être communiquée.
- b. Palier final : président-directeur général ou premier vice-président autorisé.
 - i. Le palier final a pour objectif de donner l'occasion au président-directeur général ou au premier vice-président autorisé d'entendre les représentations de l'Institut et d'un représentant de l'employeur concernant l'objet du différend. Une réponse doit être fondée sur les renseignements présentés par les parties.
 - iii. Une réponse écrite donnée au palier final doit comprendre les motifs de la décision.

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

Dépôt d'un grief

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

Représentation

H5.06 Si un employé le désire, il peut se faire aider et/ou se faire représenter par l'Institut lorsqu'il utilise la procédure de règlement des griefs décrite au présent article.

H5.07 Lorsqu'un employé est représenté par l'Institut dans la présentation d'un grief, l'employeur, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, communique en même temps une copie de sa décision à l'Institut et à l'employé.

Délais



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

Abandon ou retrait d'un grief

- H5.13** Tout employé qui néglige de présenter son grief au palier final dans les délais prescrits est réputé avoir abandonné le grief à moins que, en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, l'employé n'a pas pu respecter les délais prescrits.
- *H5.14** Tout employé peut, par avis écrit à son superviseur immédiat, retirer un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs.

Griefs non arbitrables

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

Arbitrage

- H5.16** Lorsqu'un employé a présenté un grief jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs quant à
- a. l'interprétation ou à l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,
ou
 - b. une mesure disciplinaire entraînant un licenciement, une suspension ou une sanction pécuniaire,
et
 - c. que le grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, l'employé peut renvoyer le grief à



l'arbitrage conformément aux dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de son règlement.

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

Arbitrage

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

- a. le jour où l'employé reçoit une réponse au palier final;
ou
- b. le dernier jour auquel l'employeur est tenu de répondre à un grief au palier final;
- c. renvoyer le différend à un arbitre mutuellement convenu en vue d'obtenir une décision finale et exécutoire conformément aux dispositions du paragraphe H5.19. Si les parties ne s'entendent pas sur un arbitre mutuellement satisfaisant, les parties demanderont une recommandation pour un arbitre de la part du président de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral. Un différend ne peut pas être renvoyé à l'arbitrage en l'absence d'un avis donné à l'employeur dans les délais fixés au présent paragraphe.

- H5.19**
- a. L'arbitre convoque une audience afin d'examiner les plaidoyers oraux des parties et il peut recevoir des observations écrites au besoin.
 - b. Lorsque l'arbitre examine la réintégration d'un employé, l'arbitre doit entendre les représentations des parties concernant le bien-fondé de la réintégration et en tenir dûment compte.
 - c. Sous réserve de l'alinéa b), l'arbitre a la même autorité et les mêmes pouvoirs qu'une personne nommée pour entendre et juger les griefs en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.
 - d. les honoraires et les frais de l'arbitre sont partagés également entre les parties. Lorsque l'employé est représenté par l'Institut, l'Institut est responsable de la quote-part de l'employé de ces honoraires et frais.

ARTICLE H-6 – CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DU TRAVAIL

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

- H6.02** Lorsque les nécessités opérationnelles le permettent, l'employeur accorde un congé payé dans les cas suivants :
- a. À tout employé qui présente un grief ou tout employé qui représente un employé dans une affaire faisant l'objet d'un grief afin de.



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

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

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



SECTION I - DURÉE DE LA CONVENTION



ARTICLE I-1 – DURÉE DE LA CONVENTION

- I1.01** La durée de la présente convention s'étend du 1^{er} novembre 2022 au 31 octobre 2026.
- I1.02** Sauf stipulation expressément contraire, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur à la date à laquelle elle est signée.
- I1.03** La présente convention ne peut être modifiée ou toute disposition ne peut être levée que par consentement mutuel. Si l'une ou l'autre des parties veut modifier la présente convention, elle doit donner à l'autre partie un avis et les parties doivent se réunir et discuter de cette proposition au plus tard un (1) mois civil après la réception d'un tel avis, ou après une période plus longue dont pourront convenir les parties. Si un consentement mutuel n'est pas donné pour modifier une disposition ou pour y renoncer, la disposition existante de la convention continue de s'appliquer.

Signé à Calgary, en Alberta, le 17 mai 2024.

Pour : La Régie de l'énergie du Canada

Tracy Sletto
Présidente-directrice générale

Jasjit Dhillon
Dirigeante principale des ressources humaines
Vice-présidente du personnel et du soutien aux
effectifs par intérim

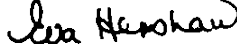
Anastassia Manuilova
Membre de l'équipe de négociation

Paula Futoransky
Membre de l'équipe de négociation

Laurel Sherret
Membre de l'équipe de négociation

Carrie Foden
Membre de l'équipe de négociation

Pour : L'Institut professionnel de la fonction
publique du Canada


Eva Henshaw
Présidente par intérim

Rick Cuzzetto
Président du groupe

Anne-Marie Erickson
Membre de l'équipe de négociation

Sam Sele
Membre de l'équipe de négociation

Luc M. Rainville
Membre de l'équipe de négociation

David Real
Membre de l'équipe de négociation

Philippe Marquis
Membre de l'équipe de négociation



SECTION J – ANNEXES



*ANNEXE A – INDEMNITÉ DE MARCHÉ

En vigueur le 1^{er} janvier 2024

Préambule

*En vue de réduire les problèmes de rétention et de recrutement, l'employeur versera une indemnité de marché à tous les employés des niveaux NEB 8 à NEB 12 et aux directeurs des familles d'emplois suivantes : analystes économiques et financiers, analystes de l'environnement, socioéconomiques, fonciers et des marchés, analystes de la sécurité, techniques et en approvisionnement.

Indemnité de marché

*Tous les employés admissibles ont droit à l'indemnité de marché conformément à leur niveau de titularisation selon ce qui suit :

Niveau à la Régie	Indemnité de marché annuelle
12	17 000 \$
11	12 000 \$
10	8 000 \$
09	5 000 \$
08	5 000 \$

Application

*Tous les employés admissibles ont droit de recevoir l'indemnité de marché en un (1) versement chaque année, sous réserve des conditions suivantes :

1. *L'indemnité de marché est calculée au prorata pour chaque mois pour lequel les employés sont à la fois principalement employés et rémunérés par l'employeur. L'emploi actif est réputé avoir lieu quand un employé est rémunéré par l'employeur pour au moins dix (10) jours au cours d'un mois donné. Les employés doivent être principalement employés pendant les deux (2) dates d'admissibilité suivantes afin de bénéficier de l'indemnité de marché : le 31 décembre et le 30 juin. Les employés qui sont en congé payé ou non pendant plus de trois (3) mois ne sont plus réputés être activement au travail.
2. Les employés à temps partiel ont droit à une indemnité de marché dans la même proportion qui existe entre leurs heures de travail hebdomadaires normales et les heures de travail hebdomadaires normales des employés à temps plein.
3. Les employés dont les postes sont reclassifiés reçoivent l'indemnité de marché applicable à leur nouvelle classification, à compter de l'entrée en vigueur de la reclassification, nonobstant les dispositions des paragraphes B4.03 et F2.48.
4. Tout employé qui travaille à un poste qui est admissible à l'indemnité de marché en date des présentes conditions d'emploi et qui est ultérieurement affecté temporairement à un poste qui n'est pas admissible à l'indemnité de marché continue de recevoir son indemnité de marché.
5. Les employés doivent être employés aux jours prévus du versement afin d'être



admissibles au versement de l'indemnité de marché à ces dates.

6. L'indemnité de marché est subordonnée aux retenues statutaires.
7. *Le paiement de l'indemnité de marché est calculé au prorata pour les employés qui ont exécuté les fonctions d'un emploi des familles susmentionnées pendant cette partie de la période du paiement où ces fonctions ont été exécutées.
8. L'indemnité de marché stipulée ci-dessus ne fait pas partie du salaire.
9. L'indemnité de marché ouvre droit à pension.

Expiration

La présente annexe expire en même temps que les présentes conditions d'emploi, le 31 octobre 2026.

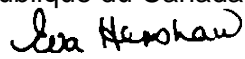
Signé à Calgary, en Alberta, le 17 mai 2024.

Pour : La Régie de l'énergie du Canada

Tracy Sletto
Présidente-directrice générale

Jasjit Dhillon
Dirigeante principale des ressources humaines
Vice-présidente du personnel et du soutien aux
effectifs par intérim

Pour : L'Institut professionnel de la fonction
publique du Canada


Eva Henshaw
Présidente par intérim

Rick Cuzzetto
Président du groupe

***ANNEXE B – RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT**

Lettre D'entente entre La Régie De L'énergie Du Canada (ci-après dénommée « L'employeur ») et L'institut Professionnel De La Fonction Publique Du Canada (ci-après dénommée « L'institut ») en ce qui a trait au régime de rémunération au rendement.

En vigueur le 1^{er} avril 2024

Préambule

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

Rémunération au rendement

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

Niveau	Particulier	Rendement organisationnel			
12	5 415 \$	6 230 \$	5 420 \$	4 550 \$	3 740 \$
11	4 508 \$	4 740 \$	4 130 \$	3 460 \$	2 850 \$
10	3 257 \$	3 460 \$	3 010 \$	2 530 \$	2 090 \$
9	2 021 \$	2 310 \$	2 010 \$	1 690 \$	1 390 \$
8	1 557 \$	1 320 \$	1 160 \$	970 \$	800 \$
7	1 223 \$	1 170 \$	1 020 \$	860 \$	710 \$
6	1 092 \$	1 040 \$	900 \$	760 \$	630 \$
5	961 \$	920 \$	810 \$	680 \$	560 \$
4	857 \$	820 \$	720 \$	610 \$	490 \$
3	763 \$	730 \$	640 \$	540 \$	440 \$
2	679 \$	650 \$	570 \$	470 \$	390 \$
1	606 \$	580 \$	500 \$	420 \$	350 \$

Application

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

1. La rémunération au rendement à laquelle les employés sont admissibles est calculée au prorata pour chaque mois pour lequel les employés sont à la fois principalement employés et rémunérés par l'employeur. L'emploi actif est réputé avoir lieu quand un employé est rémunéré pour au moins dix (10) jours au cours d'un mois donné. Les employés qui sont en congé payé pendant plus de trois (3) mois ne sont plus réputés être activement au travail. Les employés qui sont en congé non payé ne sont pas considérés comme étant activement au travail.
2. Les nouveaux employés embauchés le 1^{er} décembre ou avant sont admissibles à recevoir la rémunération au rendement calculée au prorata. Les employés embauchés après le 1^{er} décembre de chaque année ne sont pas admissibles à la rémunération au rendement pour l'exercice visé.



3. Les employés à temps partiel ont droit à une rémunération au rendement dans la même proportion qui existe entre leurs heures de travail hebdomadaires normales par rapport aux heures de travail hebdomadaires normales des employés à temps plein. Les employés en congé de transition à la retraite ne sont pas considérés à temps partiel aux fins de la présente disposition.
4. Les employés dont les postes sont reclassifiés ou qui sont passés à un autre niveau reçoivent la rémunération au rendement applicable à leur nouvelle classification, à compter de l'entrée en vigueur de la reclassification, nonobstant les dispositions du paragraphe B4.03 de l'article B-4 de la convention collective.
5. Les employés qui remplissent par intérim les fonctions d'un poste plus élevé pendant une période de quatre (4) mois ou plus reçoivent une rémunération au rendement calculée au prorata du niveau supérieur pour toute la durée de l'affectation intérimaire.
6. La rémunération au rendement doit en tout temps être versée en fonction des mois complets. Aux fins de l'application de la présente lettre d'entente, lorsque la classification d'un employé change en milieu de mois (p. ex., nomination intérimaire, reclassification, promotion, etc.), l'employé est réputé avoir commencé à travailler à la nouvelle classification le premier jour du même mois pourvu que l'employé ait passé au moins la moitié du mois à travailler à la nouvelle classification. Sinon, l'employé est réputé avoir commencé à la nouvelle classification le premier jour du mois suivant.
7. Les employés temporairement affectés à l'interne chez l'employeur ne connaîtront pas de réduction de la rémunération de rendement en raison d'une telle affectation.
8. Les employés doivent être employés (activement ou non) le 31 mars d'une année donnée pour être admissible à la rémunération au rendement pour ce même exercice.
9. La rémunération au rendement est subordonnée aux retenues statutaires.
10. La rémunération au rendement stipulée ci-dessus ne fait pas partie du salaire.
11. La rémunération au rendement ouvre droit à pension.
12. Les évaluations de rendement sont fondées sur l'exercice financier.
13. Les évaluations d'un employé sont fondées sur le rendement d'un employé tout au long de l'exercice financier.
14. La cote de rendement d'un employé peut faire l'objet d'un grief personnel, toutefois, conformément à l'article 214 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la décision de l'employeur rendue au palier final de la procédure de règlement des griefs est finale et exécutoire et aucune autre action ne peut être prise en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.
15. L'employeur se réserve la discrétion absolue de déterminer dans quelle mesure les objectifs de rendement de l'organisation ont été atteints.

Expiration

La présente lettre d'entente expire en même temps que la convention collective, le 31 octobre 2026, sous réserve des obligations et des conditions nécessaires afin d'achever le Régime de rémunération de rendement pour l'exercice financier précédent.

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



toute position qu'elle pourrait adopter en arbitrage.

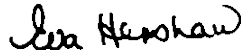
Signé à Calgary, en Alberta, le 17 mai 2024.

Pour : La Régie de l'énergie du Canada

Tracy Sletto
Présidente-directrice générale

Jasjit Dhillon
Dirigeante principale des ressources humaines
Vice-présidente du personnel et du soutien aux
effectifs par intérim

Pour : L'Institut professionnel de la fonction
publique du Canada


Eva Henshaw
Présidente par intérim

Rick Cuzzetto
Président du groupe



ANNEXE C – RÉINSTALLATION

Lettre d'entente entre La Régie De L'énergie Du Canada (ci-après dénommée « L'employeur ») et L'institut Professionnel De La Fonction Publique Du Canada (ci-après dénommée « L'institut »)

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

Attendu que l'employeur a besoin d'une certaine souplesse afin d'attirer de nouveaux employés provenant de l'extérieur de la fonction publique fédérale;

À ces causes, les parties conviennent de ce qui suit :

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

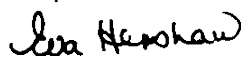
Signé à Calgary, en Alberta, le 17 mai 2024.

Pour : La Régie de l'énergie du Canada

Tracy Sletto
Présidente-directrice générale

Jasjit Dhillon
Dirigeante principale des ressources humaines
Vice-présidente du personnel et du soutien aux
effectifs par intérim

Pour : L'Institut professionnel de la fonction
publique du Canada


Eva Henshaw
Présidente par intérim

Rick Cuzzetto
Président du groupe



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

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

ARTICLE B-5 - INDEMNITÉ DE DÉPART

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

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

Mise en disponibilité

- B5.02**
- a. En cas de première (1^{re}) mise en disponibilité, pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération pour les employés qui comptent au moins dix (10) années et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération pour les employés qui comptent au moins vingt (20) années d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une (1) année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu puis divisé par trois cent soixante-cinq (365).
 - b. Dans le cas d'une deuxième mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, et dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu, puis divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ en vertu de l'alinéa a) ci-dessus.

Démission

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

Retraite

B5.04 En cas de départ à la retraite, un employé qui est admissible à une pension immédiate ou à une allocation annuelle de jouissance aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* doit recevoir une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu, le tout divisé par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de la rémunération de trente (30) semaines.



Décès

B5.05 En cas de décès de l'employé, il est versé à sa succession une indemnité de départ d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, d'une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

Renvoi pour incapacité

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

Restrictions

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

Il est entendu que les paiements effectués aux termes des clauses B5.10 à B5.12, ou de dispositions semblables d'autres conventions collectives, sont considérés comme des indemnités de départ aux fins de l'administration de la présente clause.

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

B5.09

- a. L'employé qui présente sa démission pour accepter un poste dans une des organisations énumérées aux annexes I, IV et V de la Loi sur la gestion des finances publiques reçoit les indemnités de départ prévues au paragraphe B5.03 (avant le 1^{er} novembre 2013), ou B5.10 à B5.12 (à compter du 1^{er} novembre 2013).
- b. Si l'employé est nommé à un poste visé par la convention collective alors qu'il en occupait un qui ne l'était pas, et si, à la date de sa nomination, il avait accumulé des droits semblables à ceux qui sont prévus au paragraphe B5.10 avec un employeur précédent de la fonction publique, il n'a pas le droit de reporter de telles indemnités accumulées ni de recevoir quelque paiement que ce soit.



*ANNEXE E – PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Lettre d'entente La Régie De L'énergie Du Canada (ci-après dénommée « L'employeur ») et L'institut Professionnel de la Fonction Publique Du Canada (ci-après dénommée « L'institut »)

1. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention collective. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes :
 - a. Tous les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention, à moins d'indications contraires expressément stipulées.
 - b. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants ainsi que les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes et couvertures d'assurance et les changements au taux des heures supplémentaires, entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2a.
 - c. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux des heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous alinéa 1.b) entrent en vigueur.
2. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
 - a. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux futur et d'autres éléments de la rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires) seront mise en oeuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - b. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mise en oeuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - c. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement sont mise en oeuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de la convention.
3. Recours de l'employé
 - a. Les employés de l'unité de négociation pour qui la présente convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant sa signature auront droit à un montant forfaitaire de deux cents (200 \$) dollars n'ouvrant pas droit à pension lorsque la somme dues après cent quatre-vingt-un (181) jours est de plus de cinq cents dollars (500 \$). Ce montant sera inclus dans leur paiement rétroactif final.
 - b. Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander aux services de la rémunération de vérifier les calculs de leur paiements rétroactifs s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'employeur consultera l'Institut au sujet du format de la ventilation détaillée.



- c. Dans de telles circonstances, les employés doivent communiquer avec les services de la rémunération.

Le présent protocole d'entente expire en même temps que la convention collective.



ANNEXE F – RÉDACTION ÉPICÈNE

Lettre d'entente La Régie De L'énergie Du Canada (ci-après dénommée « L'employeur ») et L'institut Professionnel de la Fonction Publique Du Canada (ci-après dénommée « L'institut »)

Pour faire suite au protocole d'entente sur la rédaction épïcène, conclu entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada

La Régie de l'énergie du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada conviennent de prendre les mesures nécessaires pour mettre en œuvre les changements applicables une fois que le Conseil du Trésor et le comité mixte de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada auront terminé l'examen des conventions collectives afin de relever les possibilités d'utiliser un langage plus inclusif.

Les parties s'engagent à appuyer la neutralité de genre et l'inclusivité.

Les parties s'entendent pour dire que les changements apportés aux fins de la rédaction épïcène ne modifient en rien l'application ou la portée des valeurs.

Les parties reconnaissent que la rédaction épïcène est plus difficile en français qu'en anglais, mais elles s'engagent néanmoins à appuyer une neutralité et une inclusivité accrues dans la convention collective.

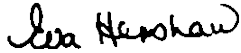
Signé à Calgary, en Alberta, le 17 mai 2024.

Pour : La Régie de l'énergie du Canada

Tracy Sletto
Présidente-directrice générale

Jasjit Dhillon
Dirigeante principale des ressources humaines
Vice-présidente du personnel et du soutien aux
effectifs par intérim

Pour : L'Institut professionnel de la fonction
publique du Canada


Eva Henshaw
Présidente par intérim

Rick Cuzzetto
Président du groupe



*ANNEXE G – PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LA CONSULTATION CONJOINTE

La Régie de L'énergie Du Canada (ci-après dénommée « Employeur ») et L'institut Professionnel de la Fonction Publique Du Canada (ci-après dénommée « Institut »)

Le présent protocole d'entente vise à donner effet à l'entente conclue entre l'employeur et l'Institut au sujet de la consultation mixte.

L'employeur convient de consulter l'Institut dans le contexte du Comité de consultation mixte à l'égard des sujets suivant :

1. Formation et gestion informelle des conflits – Examen des formations actuellement offertes aux employés sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion et les systèmes de gestion informelle des conflits et sensibilisation des employés, s'il y a lieu.
2. Congé de maternité et parental – Examen des dispositions relatives au congé de maternité non payé et au congé parental non payé afin de trouver des occasions de simplifier le libellé.
3. Simplification de la paye – Engagement des parties à collaborer de façon continue pour trouver des solutions de simplification de l'administration de la paye.

La collaboration entre les parties au présent protocole d'entente s'appuiera sur le travail qui se fait entre les agents négociateurs et l'employeur dans l'administration publique centrale.

Sur consentement mutuel, les parties peuvent mettre sur pied des groupes de travail mixtes pour permettre une consultation valable et l'examen des questions susmentionnées.

Le présent protocole d'entente prendra fin avec la convention collective le 31 octobre 2026.



*ANNEXE H – PROTOCOLE D'ENTENTE

Protocole d'entente Concernant Le Conge Pour Affaires Syndicales – Recouvrement Des Coûts La Régie De l'énergie Du Canada (ci-après dénommée « Employeur ») et L'institut Professionnel de la Fonction Publique Du Canada (ci-après dénommée « Institut »)

Le présent protocole d'entente a pour objet de mettre en vigueur l'entente conclue entre l'employeur et l'Institut en vue de la mise en œuvre d'un système de recouvrement des coûts liés aux congés pour affaires syndicales.

Les parties conviennent du présent protocole d'entente en raison des préoccupations liées à l'administration des congés non payés pour affaires syndicales liées à la mise en œuvre du système de paye Phénix.

Le congé accordé à un employé en vertu de la clause H-6.03 est payé, jusqu'à concurrence d'une période maximale cumulative totale de trois (3) mois par exercice financier. Pour tout congé excédant la période maximale cumulative totale de trois (3) mois par exercice financier, le processus doit revenir aux modalités existantes de la convention collective.

L'Institut rembourse à l'employeur le salaire brut réel* versé. De plus, l'Institut versera un montant égal à six pour cent (6 %) du salaire brut réel versé, qui représente la contribution de l'employeur aux avantages sociaux acquis par l'employé au travail pendant la période de congé payé approuvé.

L'employeur produira un rapport trimestriel et facturera à l'Institut le montant qui lui est dû en vertu du présent protocole d'entente. Le montant du salaire brut et le nombre de jours de congé pris pour chaque employé sont inclus dans le relevé.

L'Institut convient de rembourser l'employeur dans les soixante (60) jours suivant la date de la facture.

Le présent protocole d'entente prend fin à l'expiration de la convention collective ou à la mise en œuvre de la prochaine génération de systèmes de la paye et de ressources humaines, selon la première éventualité.

*Le salaire brut comprend ce qui suit : le salaire annuel, l'indemnité pour Calgary, la prime au bilinguisme et, dans le cas des employés à temps partiel, le pourcentage versé pour les vacances et les jours fériés.