

CONVENTION ENTRE

LE CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA

et

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

***GROUPE: AGENTS DE RECHERCHES et AGENTS DU CONSEIL DE
RECHERCHES (AR/ACR)***

DATE D'EXPIRATION: 19 juillet 2026

TABLE DES MATIÈRES

**ARTICLE 1 - BUT ET INTENTION.....	- 1 -
ARTICLE 2 - DOTATION DES POSTES VACANTS.....	- 3 -
**ARTICLE 3 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	- 3 -
ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION.....	- 5 -
ARTICLE 5 - INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION	- 5 -
**ARTICLE 6 - CONSULTATIONS MUTUELLES	- 5 -
**ARTICLE 7 - COTISATION SYNDICALE.....	- 5 -
ARTICLE 8 - NOMINATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX.....	- 6 -
ARTICLE 9 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS	- 6 -
ARTICLE 10 - RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ.....	- 12 -
**ARTICLE 11 - PROMOTION DE LA CARRIÈRE ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	- 13 -
**ARTICLE 12 - CONFÉRENCES ET ATELIERS	- 14 -
**ARTICLE 13 - DROITS D'INSCRIPTION.....	- 15 -
**ARTICLE 14 - PUBLICATIONS ET QUALITE D'AUTEUR.....	- 16 -
**ARTICLE 15 - HEURES DE TRAVAIL.....	- 16 -
ARTICLE 16 - TEMPS DE DÉPLACEMENT.....	- 19 -
**ARTICLE 17 - JOURS FÉRIÉS PAYÉS	- 20 -
ARTICLE 18 - OBLIGATIONS RELIGIEUSES	- 22 -
**ARTICLE 19 - CONGÉS – GÉNÉRALITÉS	- 23 -
**ARTICLE 20 - CONGÉS ANNUELS	- 23 -
ARTICLE 21 - CONGÉ DE MALADIE.....	- 27 -
**ARTICLE 22 - AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	- 28 -
22.01 Validation	- 28 -
**22.02 Congé de deuil	- 28 -
22.03 Congé pour comparution	- 29 -
22.04 Congé d'accident du travail.....	- 30 -
**22.05 Congé de sélection de personnel.....	- 30 -
22.06 Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes	- 30 -
22.07 Congé de maternité non payé.....	- 30 -
20.09 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides.....	- 34 -
22.10 Congé parental non payé.....	- 35 -
22.11 Indemnité parentale	- 36 -
22.12 Indemnités parentales spéciales pour les employés totalement invalides	- 41 -
22.13 Réaffectation ou congé liés à la maternité	- 42 -
22.14 Congé non payé pour s'occuper de la proche famille.....	- 43 -
22.15 Congé pour proches aidants.....	- 44 -
**22.16 Congé pour violence familiale.....	- 44 -
22.17 Congé non payé pour les obligations personnelles	- 45 -
22.18 Congé non payé pour accompagner l'époux.....	- 46 -
**22.19 Congé payé pour obligations familiales.....	- 46 -
22.20 Congé aux fins d'examens	- 47 -
22.21 Autres congés payés	- 47 -
22.22 Congé non payé pour autres raisons	- 47 -
22.23 Congé Personnel	- 48 -
ARTICLE 23 - RÉMUNÉRATION	- 49 -
ARTICLE 24 - INDEMNITÉ DE VOL	- 50 -
**ARTICLE 25 - INDEMNITÉ DE TRAVAUX DE RECHERCHE SUR LE TERRAIN	- 51 -
**ARTICLE 26 - PRIME DE PILOTAGE D'AVION	- 51 -
ARTICLE 27 - INDEMNITÉ DE DÉPART	- 52 -
**ARTICLE 28 - ACCORDS DU CONSEIL NATIONAL MIXTE.....	- 53 -
ARTICLE 29 - IMPARTITION.....	- 54 -
**ARTICLE 30 - ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION	- 54 -
ARTICLE 31 - HARCÈLEMENT SEXUEL	- 55 -
ARTICLE 32 - FONCTIONS À BORD DES NAVIRES	- 55 -

ARTICLE 33 - INFORMATION	55 -
ARTICLE 34 – RESTRICTION APPLICABLE À L’EMPLOI À L’EXTÉRIEUR	56 -
**ARTICLE 35 – CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL ..	56 -
ARTICLE 36 – POLITIQUE SUR LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS	59 -
ARTICLE 37 - CLAUSE DE RÉVISION.....	59 -
** ARTICLE 38 - DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION	59 -
APPENDICE A -PROTOCOLE D’ENTENTE ENTRE LE CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES ET L’INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT L’INTÉGRITÉ SCIENTIFIQUE	66 -
APPENDICE B -DISPOSITIONS ARCHIVEES CONCERNANT L’ELIMINATION DE L’INDEMNITE DE DEPART EN CAS DE DEPART VOLONTAIRE (DEMISSION OU RETRAITE)	68 -
**APPENDICE C - PROTOCOLE D’ENTENTE ENTENTE RELATIVE AU CONGÉ POUR LES AFFAIRES SYNDICALES – RECOUVREMENT DES COÛTS	72 -
**APPENDICE D PROTOCOLE D’ENTENTE ENTRE LE CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA ET L’INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UN LANGAGE INCLUSIF QUANT À LA NEUTRALITÉ DES GENRES	73 -
**APPENDICE E - PROTOCOLE D’ENTENTE CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	74 -
**APPENDICE F – PROTOCOLE D’ENTENTE ENTRE LE CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA ET L’INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA CONSULTATION MIXTE	76 -
**APPENDICE G – PROTOCOLE D’ENTENTE ENTRE LE CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA ET L’INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT L’EXAMEN DE LA STRUCTURE DU GROUPE PROFESSIONNEL ACR ET LA RÉFORME DE LA CLASSIFICATION	77 -

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

****ARTICLE 1 - BUT ET INTENTION**

1.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Institut professionnel, au Conseil et aux employés.

1.02 Objet de la convention

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

Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité des services fournis par les employés, de maintenir des normes professionnelles et d'améliorer le bien-être des employés et l'accroissement de leur efficacité. Par conséquent, elles sont décidées, dans le cadre de la loi, à établir et à favoriser des rapports pratiques et efficaces.

****1.03 Reconnaissance**

Le Conseil reconnaît l'Institut professionnel comme agent négociateur unique de tous les membres de l'unité de négociation des agents de recherches et des agents du Conseil de recherches.

Le Conseil reconnaît que les négociations collectives conduites en vue de conclure une convention collective constituent une fonction appropriée et un droit de l'Institut professionnel, et les parties conviennent de négocier de bonne foi conformément aux dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF).

1.04 Droits des employés

Les employés pourront s'exprimer sur la science et leurs recherches, tout en respectant le Code de valeurs et d'éthique du secteur public adopté le 2 avril 2012, sans nécessairement être désignés comme porte-parole officiels auprès des médias.

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

1.06 Employés à temps partiel

a) Général

- (i) Les employés dont les heures de travail normales prévues sont inférieures à trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, ont droit aux avantages prévus dans la présente convention collective, au prorata de leurs heures de travail hebdomadaires par rapport aux heures de travail hebdomadaires des employés à temps plein.
- (ii) Ces employés sont rémunérés au taux horaire pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, ou au taux horaire pour toutes les heures effectuées pendant la durée journalière ou hebdomadaire de travail prescrite conformément au paragraphe 15.03. Ces employés sont rémunérés au taux approprié des heures supplémentaires pour chacune des heures effectuées en

sus de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et pour toutes les heures effectuées durant un jour de repos ou un jour férié payé.

b) **Congé**

Le congé n'est accordé que:

- (i) pendant les périodes au cours desquelles les employés doivent effectuer leur travail;

ou

- (ii) lorsqu'il peut déplacer un autre congé stipulé dans la présente convention;

c) **Jour de repos**

Les dispositions de la présente convention collective concernant les jours de repos ne s'appliquent qu'à la semaine au cours de laquelle l'employé travaille cinq (5) jours et effectue au moins trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail;

d) **Indemnité de départ**

- (i) Aux fins de l'article 27 (Indemnité de départ), la période d'emploi continu pour laquelle des indemnités de départ sont payables à l'employé peut tenir compte à la fois d'une période d'emploi à temps partiel, de différents niveaux d'emploi à temps partiel ou d'une combinaison d'emploi à temps plein et d'emploi à temps partiel. Les parties d'emploi à temps partiel seront regroupées pour donner un équivalent temps plein et ajoutées à toute année à temps plein. La période totale à temps plein exprimée en années doit être multipliée par le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé à temps plein du groupe et niveau approprié pour obtenir l'indemnité de départ.
- (ii) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'article 27 sera le taux de rémunération hebdomadaire que touchera l'employé au moment de la cessation de son emploi, rajusté au taux hebdomadaire à temps plein.

**

e) **Jours fériés**

- (i) L'employé à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés mais reçoit plutôt une prime de quatre virgule six pour-cent (4,6 %) pour toutes les heures normales effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel.
 - a) Dans l'éventualité où un autre jour était proclamé par une loi du Parlement comme jour férié national, conformément à l'alinéa 17.01(m), cette prime augmentera de zéro virgule trente-huit (0,38) point de pourcentage.
 - b) La date d'entrée en vigueur de l'augmentation de point de pourcentage sera dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la proclamation de l'autre jour par une loi du Parlement comme jour férié national, mais ne sera pas plus tôt que la date à laquelle le jour férié est observé pour la première fois.

- (ii) Lorsque l'employé à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié payé pour les employés à temps plein au paragraphe 17.01 de la présente convention, l'employé est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées le jour férié.

f) **Période de séjour**

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

ARTICLE 2 - DOTATION DES POSTES VACANTS

2.01 Tous les postes vacants permanents du groupe AR/ACR seront affichés à l'interne.

2.02 Le Conseil convient de considérer en premier la candidature des employés du CNRC pour la dotation des postes vacants.

2.03 Un poste vacant sera offert à un employé qui aura reçu un avis de mise en disponibilité si l'employé est, selon le Conseil, qualifié pour effectuer les tâches de ce poste.

****ARTICLE 3 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

3.01 Dans la présente convention,

- a) «époux» devra inclure «conjoint de fait» tel que défini dans cet article ("spouse");
**
- b) «conjoint de fait» désigne une personne qui, cohabite avec un(e) employé(e) dans une relation conjugale depuis une période continue d'au moins un (1) an ("common law partner");
- c) le «Conseil», «l'Employeur» et le «CNRC» signifient le Conseil national de recherches Canada ("Council", "Employer", and "NRC");
- d) «cotisations syndicales» désigne les cotisations établies en application des statuts et règlements de l'Institut professionnel à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à l'Institut professionnel, à l'exclusion des droits d'association, des primes d'assurance, des cotisations spéciales ("membership dues");
- e) «emploi continu» et «service continu» ont le même sens que dans les règlements existants du Conseil à la date de la signature de cette convention ("continuous employment" and "continuous service");
- f) «employé» signifie une personne qui est membre de l'unité de négociation ("employee");
- g) «équipage de bord» comprend tous employés qui dans l'accomplissement de ses fonctions, doit travailler dans des avions d'essai en vol sauf le pilote en charge de l'avion ("flight crew");
- h) «période de séjour» signifie le renvoi à la durée du séjour à chacun des échelons de l'échelle salariale. La durée à chaque échelon se retrouve dans le manuel des

ressources humaines, chapitre 3.4 – Système de rémunération des Agents de recherches et des Agents du Conseil de recherches ("dwell period");

- i) «Institut professionnel» signifie l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada ("Professional Institute");
- j) «jour de repos» en ce qui concerne l'employé signifie un jour autre qu'un jour férié où l'employé n'est pas ordinairement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il est congé ("day of rest");
- k) «jour férié» signifie la période de vingt-quatre (24) heures commençant à minuit et une minute le matin d'un jour férié ("holiday");
- l) «mise en disponibilité» signifie la fin des services d'un employé en raison du manque de travail ou du fait qu'une fonction est supprimée ("lay-off");
- m) «rémunération horaire» a le même sens que «rémunération à un taux horaire» ("hourly rate of pay");
- n) «taux de rémunération hebdomadaire» signifie le taux de rémunération annuel divisé par 52,176 ("weekly rate of pay");
- o) «taux de rémunération horaire», et «taux simple» désignent le taux hebdomadaire de rémunération divisé par trente-sept virgule cinq (37,5) heures ("straight-time rate");
- p) «taux double» signifie deux (2) fois le taux de rémunération horaire ("double time");
- q) «taux majoré de moitié» signifie une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire ("time and one-half");
- r) «taux quotidien de traitement» signifie le taux de rémunération hebdomadaire divisé par cinq (5) ("daily rate of pay");
- s) «unité de négociation» signifie tous les employés du Conseil des classes des agents de recherches et des agents du Conseil de recherches définis dans le certificat émis par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 30 janvier 1970 ("bargaining unit");
- t) «zone d'affectation» a le même sens que celui donné à cette expression dans la Politique du CNRC concernant les voyages telle que modifiée de temps à autre ("headquarters area").

****3.02** Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions utilisées,

**

a) si elles sont définies dans *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF), ont le même sens que leur donne cette Loi; et

**

b) si elles sont définies dans la *Loi sur l'interprétation*, mais pas dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF), ont le même sens que leur donne la *Loi sur l'interprétation*.

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

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 5 - INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION

5.01 Les parties conviennent que, dans l'éventualité d'un différend survenant au sujet de l'interprétation d'une disposition ou d'un article de la présente convention, il est souhaitable que les parties se rencontrent dans un délai raisonnable pour tenter de résoudre le problème. Le présent article n'empêche pas les employés de se prévaloir de la procédure de règlement des griefs que prévoit la présente convention.

****ARTICLE 6 - CONSULTATIONS MUTUELLES**

6.01 Les parties reconnaissent les avantages réciproques à tirer de consultations mutuelles et affirment leur désir de se consulter sur les questions d'intérêt commun.

6.02 Les choix des sujets considérés comme sujets appropriés de consultation mixte se fera par accord mutuel des parties et doit inclure la consultation relative à la promotion professionnelle, aux ateliers et aux conférences.

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

6.04 Le Conseil avisera les représentants de l'Institut professionnel de toute mesure prise à la suite de consultations mutuelles.

6.05 Les comités mixtes de consultation sont composés d'un nombre d'employés et de représentants de l'Employeur mutuellement acceptables qui se rencontrent à un moment qui convient aux parties. Les réunions des comités ont habituellement lieu dans les locaux du Conseils durant les heures de travail.

6.06 Les employés membres permanents des comités mixtes de consultation ne subissent pas de pertes de leur rémunération habituelle à la suite de leur présences à ces réunions avec la gestion, y compris un temps de déplacement raisonnable, le cas échéant.

6.07 Les comités mixtes de consultation ne doivent pas s'entendre sur des éléments qui modifieraient les dispositions de la présente convention collective.

****ARTICLE 7 - COTISATION SYNDICALE**

7.01 À l'exception de ce qui est prévu au paragraphe 7.04, le Conseil, comme condition d'emploi, fera tout son possible pour que le montant des cotisations syndicales soit déduit de la rémunération mensuelle par l'intermédiaire de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada pour tous les employés de l'unité de négociation par cette convention.

7.02 L'Institut professionnel avise le Conseil par écrit du montant mensuel à retenir dans le cas de chaque employé décrit au paragraphe 7.01.

7.03 Pour l'application du paragraphe 7.01, le Conseil pour chaque employé, effectue la déduction du traitement chaque mois, à compter du premier mois complet d'emploi, à condition que des gains soient disponibles. S'il advient qu'un employé en un mois quelconque, n'a pas de gains suffisants qui permettent cette déduction, le Conseil n'est pas tenu de prélever ladite déduction d'un traitement subséquent.

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

7.05 Il est compris que les montants déduits comme suite du paragraphe 7.01 sont remis à l'Institut professionnel par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, dans un délai raisonnable après déductions, accompagnés des pièces permettant d'identifier chaque employé et la déduction a faite à son nom.

7.06 Le Conseil est d'accord qu'il fera tout son possible pour continuer comme par le passé, sur la base de la production des documents appropriés, de procéder à des déductions faites dans d'autres buts par l'intermédiaire de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

****7.07** Pendant la durée de la présente convention aucune des organisations d'employés définies dans l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) autre que l'Institut professionnel ne sera autorisée à ce que l'Employeur prélève des cotisations ou d'autres sommes d'argent sur le traitement des employés qui font partie de l'unité de négociation.

7.08 L'Institut professionnel convient d'indemniser le Conseil et de le mettre à couvert de 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 le Conseil, qui se limite alors au montant de l'erreur.

ARTICLE 8 - NOMINATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

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

ARTICLE 9 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

9.01 **Grief du CNM**

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

9.02 Objet général

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

9.03 Discussions non officielles avant le dépôt d'un grief

Les parties reconnaissent la valeur de discussions non officielles entre l'employé et son surveillant afin que les problèmes puissent être résolus sans avoir recours à la présentation officielle d'un grief. Lorsque, dans les délais prescrits au paragraphe 9.09, un employé avise un représentant, tel que désigné par le Conseil en conformité avec le paragraphe 9.08, qu'il désire se prévaloir de ce paragraphe, il est convenu que le temps qui s'est écoulé entre la discussion initiale et la réponse finale ne compte pas dans le calcul des délais prescrits de la procédure applicable aux griefs.

9.04 Types de grief

9.04.1 Grief individuel

Sous réserve du paragraphe 9.05 et comme il est prévu à l'article 208 de la LRTSPF, un employé a le droit de présenter un grief de la manière prévue au paragraphe 9.10 si l'employé se croit lésé

- a) par l'interprétation ou l'application à son égard,
 - (i) de toute disposition d'une loi ou d'un règlement, ou d'un statut, directive ou autre instrument fait par ou provenant du Conseil concernant les conditions d'emploi;

ou
 - (ii) de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

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

9.04.1.1 Restrictions du grief individuel

- (i) s'il choisit de se prévaloir de la procédure de plainte à l'égard de cette politique

et

- (ii) si cette politique exclut la possibilité de se prévaloir à la fois de la procédure de plainte et de la présentation de grief pour la même question.

9.04.2 Grief collectif

Sous réserve du paragraphe 9.05 et l'article 215 de la LRTSPF, l'Institut professionnel peut présenter au Conseil un grief collectif au nom des employés de l'unité de négociation qui s'estiment lésés par la même interprétation ou application à l'égard de toute disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

9.04.2.1 Consentement

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

9.04.2.2 Restrictions du grief collectif

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

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

9.04.3 Grief de principe

Sous réserve du paragraphe 9.05 et de l'article 220 de la LRTSPF, l'Institut professionnel peut présenter au Conseil un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

9.05 Restrictions générales

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

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

9.06 Droit de présenter un grief

Aucune personne qui agit pour le compte du Conseil ou aucun employé exclu qui occupe un poste de direction ou de confiance ne doit essayer par intimidation, menace de licenciement ou

par toute autre moyen, d'amener un employé à renoncer à un grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.

9.07 Droit d'être représenté

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

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

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

9.08 Procédure

9.08.1 En ce qui a trait aux griefs individuels, le Conseil nomme des représentants autorisés à recevoir les griefs et à répondre en son nom à chaque palier de la procédure applicable aux griefs. Le Conseil communique aux employés auxquels la procédure s'applique le titre de ces représentants. Ces renseignements sont mis à la disposition des employés sur le site intranet du Conseil.

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

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

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

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

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

9.09 Délais prescrits

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

9.09.1 Dans le cas d'un grief individuel ou collectif, la partie plaignante (un employé ou l'Institut professionnel) peut présenter un grief au premier palier de la procédure applicable aux griefs de la manière prescrite au paragraphe 9.10, au plus tard le trente-cinquième (35^e) jour après la date de notification verbale ou écrite ou du moment où la partie plaignante a eu connaissance de l'action ou des circonstances conduisant à un tel grief.

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

9.09.3 Au-delà du premier palier, la partie plaignante peut procédure applicable aux griefs :

a) lorsque la décision ou le règlement ne lui donne pas satisfaction dans les quinze (15) jours qui suivent la date à laquelle le Conseil lui a communiqué par écrit la décision ou le règlement, mais n'a pas droit de le faire après les quinze (15) jours en question,

ou

b) lorsqu'elle ne reçoit pas de décision dans les vingt (20) jours après la réception du grief, elle peut présenter son grief pour fins d'examen au prochain palier supérieur dans les quarante (40) jours après le dernier jour où elle devait recevoir une réponse, mais ne peut le faire après les quarante (40) jours en question.

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

9.09.5 Sauf dans le cas d'un grief ayant trait à une classification, le délai fixé de trente-cinq (35) jours dont dispose le Conseil pour répondre au palier final peut être prolongé jusqu'à un maximum de cinquante (50) jours par consentement mutuel entre le Conseil, l'employé et, s'il y a lieu, l'Institut professionnel.

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

9.09.7 Dans le cas d'un grief de principe, l'Institut professionnel peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 9.10, au plus tard le trente-cinquième (35^e) jour après la date de notification verbale ou écrite ou du moment où l'Institut professionnel a eu connaissance de l'action ou des circonstances conduisant à un tel grief.

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

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

9.10 Réception et transmission

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

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

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

9.11 Renonciation et abandon d'un grief

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

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

9.12 Décisions

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

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

9.13 Renvoi à l'arbitrage

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

a) l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention ou d'une décision arbitrale s'y rapportant,

ou

- b) une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire,

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

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

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

ARTICLE 10 - RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ

10.01

- a) Un employé a l'opportunité de signer n'importe quel rapport formel d'évaluation de rendement et a également l'opportunité de contresigner tous les rapports adverses qui sont placés dans son dossier au personnel concernant le rendement de ses fonctions dans son poste actuel.
- b) Un employé aura le droit d'indiquer sur le formulaire même, son accord ou désaccord avec le contenu de l'évaluation ou du rapport défavorable.
- c) Afin de satisfaire à l'obligation du Conseil, en vertu de cette clause, les employés peuvent avoir accès à des copies électroniques et avoir la possibilité de signer ou d'accuser réception par voie électronique. Le Conseil veillera à ce que tout commentaire sur le document électronique fourni par l'employé fasse partie intégrante de ce document électronique.

10.02 Le Conseil convient de ne pas déposer, au cours de séances découlant d'une mesure disciplinaire, tout document dont l'employé n'avait pas connaissance au moment où la mesure disciplinaire a été prise.

10.03 Si l'employé en fait la demande par écrit, le Conseil permet l'inspection du dossier personnel en présence d'une personne approuvée par le Conseil, au moins une fois dans chaque année civile.

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

10.05 Le Conseil procédera à des consultations valables avec l'Institut professionnel avant d'apporter toutes modifications aux politiques régissant la progression dans les échelles salariales à l'intention du groupe des AR/ACR.

****ARTICLE 11 - PROMOTION DE LA CARRIÈRE ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL**

****11.01 Préambule**

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

En cas de refus d'une demande de promotion de la carrière telle que décrite dans cet article, l'Employeur doit, sur demande écrite de l'employé, lui communiquer par écrit les raisons du refus.

11.02 Promotion de la carrière

(1) Congé d'études

- (a) Le Conseil peut à sa discrétion accorder à un employé un congé d'études non payé, pour fréquenter une institution reconnue en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir qui nécessite une préparation particulière pour permettre au demandeur du congé de mieux remplir son rôle actuel ou d'entreprendre des études dans un domaine qui nécessite une formation en vue de fournir un service que le Conseil exige ou qu'il se propose de fournir.

Le Conseil peut diminuer le congé d'études accordé par ce paragraphe après avoir reçu de l'institution que l'employé fréquente durant la période de congé d'études, un rapport médiocre de son progrès.

- (b) Un employé en congé d'études, aux termes du présent paragraphe, bénéficie d'allocations compensatrices de salaire équivalant à au moins cinquante pour cent (50%) de son salaire de base mais l'allocation de congé d'études peut être réduite dans le cas de l'employé qui touche une aide ou une bourse d'études. Dans ces cas-là, le montant de la réduction ne dépasse pas celui de l'aide ou de la bourse.
- (c) Toute allocation dont bénéficie un employé et qui ne constitue pas une partie de son salaire de base n'entre pas en ligne de compte dans le calcul de l'allocation de congé d'études.
- (d) Les allocations que reçoit l'employé peuvent, à la discrétion du Conseil, être maintenues durant la période du congé d'études et l'employé est notifié, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel ou du non maintien des allocations.
- (e) À titre de condition d'octroi d'un congé d'études, un employé, donne au besoin avant le commencement du congé, un engagement par écrit portant qu'il reprendra son service auprès du Conseil durant une période minimale égale à la période de congé accordée. Si l'employé, sauf avec la permission du Conseil,
 - (i) abandonne le cours d'étude,

- (ii) ne reprend pas son service auprès du Conseil à la fin du cours d'étude,
ou
- (iii) cesse d'occuper son emploi avant l'expiration de la période que l'employé s'est engagé à faire après son cours d'étude,

l'employé rembourse au Conseil toutes les allocations versées, en vertu de la présente disposition, au cours de son congé d'étude ou toute autre somme inférieure fixée par le Conseil.

(2) Perfectionnement professionnel

- a) Les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employés, la possibilité, à l'occasion, de mener des recherches, de faire du développement de la technologie et du soutien de l'industrie ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des institutions ou des établissements autres que ceux du Conseil. Il est entendu que les restrictions budgétaires ou les exigences opérationnelles peuvent limiter la capacité du Conseil de fournir des possibilités de perfectionnement professionnel à ses employés.
- b) Un employé peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu de la présente disposition, et le Conseil peut recommander un employé, n'importe quand, pour le faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.
- c) Lorsqu'un employé est recommandé par le Conseil pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu de la présente disposition, le Conseil consultera l'employé avant de déterminer l'établissement où sera réalisé le programme de travail et d'études à entreprendre et la durée du programme.
- d) Un employé qui, avec le consentement du Conseil, obtient une période de perfectionnement professionnel, continue à recevoir sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle l'employé peut être admis à bénéficier sauf que toute rémunération payée par l'organisation où l'employé poursuit son cours de perfectionnement professionnel sera déduit de son salaire.
- e) Un employé qui poursuit son perfectionnement professionnel en vertu de cette disposition, à la demande du Conseil, est remboursé pour toute dépense de voyage raisonnable de même que pour toute autre dépense que le Conseil estime appropriée. Un employé qui poursuit son perfectionnement professionnel dans toute autre circonstance peut être remboursé pour les dépenses de voyage raisonnables et pour d'autres dépenses appropriées, à la discrétion du Conseil.

****ARTICLE 12 - CONFÉRENCES ET ATELIERS**

****12.01** Les parties à cette convention reconnaissent que l'assistance à des conférences scientifiques ou concentré sur l'industrie, des ateliers et autres assemblées de même nature, constitue une part intégrale des activités de recherche d'un chercheur scientifique et que l'assistance et la participation à de telles assemblées reliés aux fonctions de l'employé sont reconnues comme des éléments essentiels au renforcement de la créativité, à la conduite de

recherches scientifiques, à la contribution à la technologie, au soutien de l'industrie ou à la perfectionnement professionnel. Dans ce contexte, les parties reconnaissent aussi l'importance du réseautage dans le domaine de la recherche avec des pairs à l'échelle nationale et internationale, ainsi que de la participation active aux affaires et à l'organisation de sociétés scientifiques et professionnelles pertinentes. Si l'employé prévoit demander qu'il soit rémunéré pour des heures supplémentaires en raison de sa participation à une conférence, un atelier ou autre réunion de nature semblable, il doit soumettre une telle demande de rémunération des heures supplémentaires au moment où il présente la demande de participation à ladite conférence, audit atelier ou autre réunion. L'employé sera informé aussitôt que possible de l'acceptation ou du refus d'une demande d'assistance à de telles rencontres.

L'employé à qui l'on refuse de participer à une conférence ou un atelier recevra par écrit la raison du refus s'il en fait la demande.

****12.02** L'approbation finale ou le refus final d'assister à des conférences professionnelles ou scientifiques en vertu du paragraphe 12.01 sera communiqué au moins quatorze (14) jours civils avant la date limite d'inscription à la conférence ou la date limite de présentation des résumés selon la première éventualité, à condition que la demande de l'employé qui souhaite assister à une conférence professionnelle ou scientifique en vertu du 12.01 soit présentée au moins quatre-vingt-dix (90) jours civils avant la date limite d'inscription à la conférence ou avant la date limite de présentation des résumés, selon la première éventualité.

****ARTICLE 13 - DROITS D'INSCRIPTION**

(a) Les deux parties reconnaissent l'importance d'employés qui deviennent membres et participent activement à des activités scientifiques et professionnelles telles que : organiser des symposiums, être membre d'un comité, être titulaire d'une charge, éditer des périodiques scientifiques et examiner des documents scientifiques.

(b) L'Employeur rembourse à l'employé les cotisations ou les droits d'inscription qu'il ou elle a versés à un organisme ou à un conseil d'administration lorsqu'un tel versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions de son emploi.

(c) Lorsque le versement de cotisations ou de droits d'inscription à un organisme ou à un conseil d'administration n'est pas indispensable à l'exercice continu des fonctions d'un employé :

L'Employeur remboursera certains coûts liés aux cotisations d'un employé à une société scientifique ou professionnelle se rapportant au domaine d'expertise de cette personne ou à la recherche effectuée par celle-ci dans le cadre de son travail, et lorsque l'Employeur est convaincu que les coûts engagés pour l'employé par la Couronne pour des frais liés à des activités scientifiques et professionnelles pertinentes, comme des frais d'inscription à des conférences, de publication, ou de formation, sont moins élevés que ceux qui seraient autrement engagés en lien avec ces cotisations.

Lorsque des pièces justificatives sont fournies et que l'Employeur est convaincu, à la lumière de la différence entre les frais pour un non-membre et les frais pour un membre en lien avec des activités scientifiques et professionnelles pertinentes, que la Couronne aurait pu réaliser des économies financières, l'employé aura droit au remboursement du moins élevé des montants suivants, sans toutefois dépasser la somme de mille cinq cent dollars (1 500 \$) :

1. le coût annuel des cotisations;
ou
2. les économies qui auraient été réalisées grâce aux cotisations de l'employé.

****ARTICLE 14 - PUBLICATIONS ET QUALITE D'AUTEUR**

Preamble

Les parties reconnaissent le besoin de promouvoir la créativité et l'innovation. Aux fins du présent article, le mot « publications » englobe, par exemple, les documents scientifiques et professionnels, les ensembles de données, les articles, les manuscrits, les monographies, les produits audiovisuels et les logiciels.

1. L'Employeur convient de maintenir l'usage actuel voulant que les employés aient un accès facile à toutes les publications considérées nécessaires par l'Employeur à l'exécution de leur travail.
2. L'Employeur convient que les publications préparées par l'employé dans le cadre de ses fonctions sont conservées dans les dossiers pertinents du ministère pendant la durée normale de ces dossiers. L'Employeur ne refuse pas sans motif valable l'autorisation de les publier. À la discrétion de l'Employeur, la qualité d'auteur est reconnue dans la mesure du possible dans les publications ministérielles.
3. Lorsqu'un employé a écrit ou publié, seul ou en collaboration, une publication, sa qualité d'auteur ou d'éditeur est normalement indiquée dans cette publication.
4.
 - a) L'Employeur peut suggérer des révisions à une publication et refuser l'autorisation de publier;
 - b) Lorsque l'autorisation de publier est refusée, le ou les auteurs sont avisés par écrit des raisons du refus, si le ou les auteurs le demandent;
 - c) Lorsque l'Employeur désire apporter, à des documents soumis pour publication, des modifications que l'auteur n'accepte pas, ce dernier peut demander de ne pas s'en voir attribuer publiquement la paternité.

****ARTICLE 15 - HEURES DE TRAVAIL**

15.01 Les parties à cette convention reconnaissent que la politique établie du Conseil est de maintenir ses installations d'une façon souple et équitable conforme à un environnement pour des activités parfois variable reliées à la recherche, au développement technologique, et au soutien de l'industrie. Les parties tenteront de maintenir un environnement de travail qui permettra à chaque employé d'adapter son horaire de travail pour rencontrer les besoins des programmes du Conseil.

15.02 Sujet aux dispositions de congé, les employés qui organisent leurs heures de travail conformément au paragraphe 15.01, sont tenus de travailler une période de mille neuf cent cinquante (1950) heures pendant chaque année civile.

15.03

- a) Là où les exigences du service ne permettent pas que l'employé fixe ses propres heures de travail, le Conseil lui fixe des heures régulières.
- b) Dans un tel cas, la semaine régulière de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, les heures journalières normales sont de sept virgule cinq (7,5) heures et on accorde deux (2) jours consécutifs de repos au cours de chaque période de sept (7) jours.

15.04 Les employés remettront hebdomadairement les registres de présences prescrits par le Conseil.

15.05 Semaine de travail comprimée

a) Introduction

- (i) Le Conseil national de recherches Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada conviennent, par la présente, que les employés peuvent adopter un horaire de semaine de travail comprimée, sous réserve des dispositions du présent protocole d'entente.

**

b) Principes

- (i) L'horaire de la semaine de travail comprimée ne peut être appliqué que s'il convient au Conseil et à l'employé qui en fait la demande.
- (ii) Lorsque aucun accord réciproque n'est conclu à l'égard de l'application d'un horaire de semaine de travail comprimée, les heures de travail seront fixées selon la clause 15.03.
- (iii) L'adoption d'un horaire de semaine de travail comprimée ne doit donner lieu à aucun surtemps ni supplément de rémunération qui découlait uniquement du nouvel aménagement des heures de travail.
- (iv) Toutes les nécessités du service déterminées par la gestion seront satisfaites.
- (v) Aux fins des crédits de congé acquis ou d'autres congés, un jour est à égal à sept virgule cinq (7,5) heures.
- (vi) Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures.
- (vii) L'adoption de l'horaire de semaine de travail comprimée n'empêche pas l'Employeur de fixer tout horaire de travail autorisé dans la convention collective applicable.
- (viii) Lorsqu'un congé annuel, un congé de maladie ou tout autre congé (sauf de décès) est accordé, il sera calculé en heures et les heures déduites de

chaque jour de congé seront les mêmes que les heures de travail que l'employé aurait effectuées normalement au cours de cette journée. Pour les besoins de congé de décès payé, une «journée» sera une période de vingt-quatre (24) heures.

15.06 Heures supplémentaires

- a) Lorsqu'un employé, dont les heures de travail sont fixées en vertu du paragraphe 15.01, est rappelé au travail par le Conseil n'importe quel moment hors de ses heures de travail normales, les heures en cause feront partie des milles neuf cent cinquante (1950) heures mentionnées au paragraphe 15.02.
- b) Un employé dont les heures de travail sont fixées selon les dispositions du paragraphe 15.03 a droit à une rémunération pour un travail fait en dehors de ses heures régulières de travail aux conditions suivantes:
 - (i) un jour de travail normal, au taux d'une fois et demie (1 1/2) son taux horaire habituel pour chaque heure de travail au-delà de ses heures normales de travail prévues;
 - (ii) le premier jour de repos, au taux d'une fois et demie (1 1/2) son taux horaire habituel pour chaque heure de travail;
 - (iii) le deuxième jour de repos ou un jour subséquent, au taux de deux (2) fois son taux horaire habituel pour chaque heure de travail.
- c) À la discrétion de l'employé, la rémunération acquise en vertu du paragraphe 15.06 b) et 15.07 peut être versée sous forme de congé compensateur au taux des heures supplémentaires approprié. Les crédits de congés de compensation acquis non liquidés au 30 septembre suivant la fin de l'année financière seront liquidés au moyen monétaire et calculé sur la base d'une (1) heure payée au taux simple au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé pour chaque heure de crédit de congé compensatoire ainsi liquidée.
- d) Sauf pour un employé recevant une indemnité de travaux de recherche sur le terrain sous l'article 25 ou un employé qui est rémunéré en vertu du paragraphe 15.06 b), lorsque le Conseil demande à un employé de travailler pendant son jour de repos ou pendant un jour férié à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal au CNRC, l'employé est rémunéré à raison d'une heure et demie (1 1/2) de rémunération pour chaque heure œuvrée, étant entendu qu'il recevra aussi son traitement normal pour un jour désigné férié. La rémunération sera sous forme de traitement sauf que, si l'employé le demande, et à la discrétion du Conseil, la rémunération peut être faite sous forme de congé.
- e) L'employé ne pourra pas accumuler de crédits pour heures supplémentaires à moins qu'un agent autorisé du Conseil ne lui ait demandé à l'avance de faire des heures supplémentaires. C'est au Conseil qu'il revient de fixer le nombre d'heures supplémentaires à faire. De plus, c'est au Conseil qu'il revient de fixer le moment de faire les heures supplémentaires.
- f) Un employé doit présenter une demande de rémunération d'heures supplémentaires au cours du mois qui suit le mois durant lequel il a travaillé des heures supplémentaires ou le plus tôt possible par la suite.

15.07 Rémunération des services

- a) À l'exception de ce qui est prévu au paragraphe 15.06 b), lorsque le directeur en cause ou la personne qu'il désigne exige qu'un employé fasse du temps supplémentaire, soit en rapport avec des projets du «rémunération des services» entrepris sous une base contractuelle à la demande de firmes industrielles ou d'agences gouvernementales, ou afin de fournir des services d'appui internes essentiels exigés par de tels contrats, le Conseil convient de rembourser sur une base de temps et demi, calculé au quart d'heure (1/4) le plus proche du temps supplémentaire effectué.
- b) Les paiements par chèque, selon le cas, seront émis aussitôt qu'il sera pratique de le faire, après le premier jour du mois qui suit le mois durant lequel le temps supplémentaire a été effectué.
- c) Le taux horaire sur une base de temps et demi est calculé selon l'équation suivante:

$$\frac{\text{ Salaire annuel de l'employé }}{52,176 \times 37,5} \quad \times \quad \frac{3}{2}$$

ARTICLE 16 - TEMPS DE DÉPLACEMENT

16.01 Aux fins d'application de la présente convention, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les circonstances et dans les mesures prévues dans le présent article.

16.02

- a) L'employé tenu de se déplacer en dehors de sa zone d'affectation en service commandé, selon la définition donnée à ces expressions par le Conseil; part au moment et par le moyen de transport déterminés par le Conseil et est rémunéré pour son temps de déplacement conformément aux paragraphes 16.03 et 16.04. Le temps de déplacement comprend le temps obligatoirement passé à chaque halte d'une durée maximale de cinq (5) heures à condition que cette halte ne comprenne pas les nuits passées à l'extérieur.
- b) Nonobstant la clause 16.02 a) ci-dessus, lorsque l'employé dont les heures de travail sont organisées en vertu de la clause 15.01 est tenu de voyager, ces heures font partie des mille neuf cent cinquante (1950) heures indiquées à la clause 15.02.

16.03 Aux fins d'application des clauses 15.02 et 15.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé est rémunéré est le suivant:

- a) en cas de déplacement par un moyen de transport public, le temps écoulé entre le moment prévu du départ et le moment de l'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal pour se rendre au point de départ, tel que le détermine le Conseil;
- b) en cas de déplacement par un moyen de transport privé, le temps normal, déterminé par le Conseil, pour aller du lieu de résidence ou de travail de l'employé, selon le cas, directement à destination et, à son retour, directement à sa résidence ou à son lieu de travail;
- c) dans le cas où l'employé demande à changer ses arrangements de voyage, le Conseil peut autoriser ces modifications, auquel cas la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qui aurait été versée conformément à la décision initiale du Conseil;

- d) quand un employé se déplace à travers plus d'un fuseau horaire, le calcul sera fait comme si l'employé était resté à l'intérieur du fuseau horaire de son point d'origine pour un déplacement continu et dans le fuseau horaire de chaque point de séjour d'une seule nuit après le premier jour de déplacement.

16.04 L'employé tenu de se déplacer conformément aux paragraphes 16.02 et 16.03:

- a) Un jour de travail normal où il se déplace mais ne travaille pas reçoit sa rémunération normale pour la journée.
- b) Un jour de travail normal où il se déplace et travaille l'employé reçoit:
 - (i) sa rémunération normale pour la journée si sa période combinée de déplacement et de travail est égale ou inférieure à (8) huit heures ;
 - et
 - (ii) une rémunération au taux des heures supplémentaires pour le temps passé en déplacement en sus de la période de déplacement et de travail de huit (8) heures, cette rémunération ne devant pas dépasser, pour une journée donnée, quinze (15) heures de rémunération au taux horaire normal.
- c) Un jour de repos ou un jour férié désigné, l'employé est rémunéré au taux approprié des heures supplémentaires pour les heures de déplacement effectuées jusqu'à un maximum de quinze (15) heures de rémunération au taux horaire normal.

16.05 À la discrétion de l'employé, la rémunération acquise en vertu du présent article peut être versée sous forme de congé compensateur au taux majoré applicable. Les crédits de congés compensatoires acquis mais non liquidés au 30 septembre suivant la fin de l'année financière seront liquidés au moyen monétaire remis à l'employé et calculé sur la base d'une (1) heure payée au taux simple au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé pour chaque heure de crédit de congé compensatoire ainsi liquidée.

16.06 Tous les calculs de temps de déplacement se font par demi (1/2) heure complète.

16.07 L'employé n'a pas droit à une rémunération au taux des heures supplémentaires pour le temps de déplacement pour se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences ou à des séminaires auxquels il est envoyé pour sa promotion professionnelle. Cependant, ce temps de déplacement sera reconnu comme une période travaillée aux fins des paragraphes 15.02 et 15.03.

****ARTICLE 17 - JOURS FÉRIÉS PAYÉS**

****17.01** Sous réserve du paragraphe 17.02, les jours suivants sont désignés jours fériés payés pour les employés:

- a) le jour de l'An,
- b) le vendredi Saint,
- c) le lundi de Pâques,

- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du Souverain,
- e) la fête du Canada,
- f) la fête du Travail,
- g) la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation,
- h) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme journée nationale d'Action de grâces,
- i) le jour du Souvenir,
- j) le jour de Noël,
- k) le lendemain de Noël,
- l) un jour chaque année qui, de l'avis du Conseil, est reconnu comme fête provinciale ou municipale dans la région où l'employé travaille ou bien, dans une région où, de l'avis du Conseil, aucun jour n'est ainsi reconnu comme fête provinciale ou municipale, le premier lundi d'août, et
- m) un jour chaque année lorsqu'il est proclamé par une loi du Parlement comme étant un jour désigné férié national.

17.02 L'employé qui est absent en congé non payé à la fois son jour de travail normal qui précède et son jour de travail normal qui suit immédiatement le jour férié payé, n'a pas droit à rémunération le jour férié.

17.03 Jour férié coïncidant avec un jour de repos

Lorsqu'un jour désigné férié à l'exception du lendemain de Noël, aux termes du paragraphe 15.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier jour de travail normal de l'employé qui suit son jour de repos. Le congé du lendemain de Noël est observé le premier jour normal de travail prévu immédiatement après le jour civil du jour de Noël défini comme congé désigné.

17.04 Quand un jour férié payé est reporté pour l'employé à un autre jour, en raison du paragraphe 17.03:

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

17.05 Rémunération pour travail accompli un jour férié payé

- a) Lorsque le Conseil demande à un employé de travailler un jour férié, celui-ci reçoit, en plus du traitement qui lui aurait été versé si l'employé n'avait pas travaillé un jour désigné férié,

- (i) une rémunération correspondant à une fois et demie (1 1/2) le taux simple de sa rémunération pour toutes les heures de travail;
- ou
- b) (i) À sa demande et moyennant l'approbation du Conseil, l'employé reçoit un jour de congé rémunéré à une date ultérieure au lieu du congé désigné et une rémunération au taux d'une fois et demie (11/2) le nombre des heures de travail, conformément aux dispositions de l'alinéa 17.05 a).

Le jour de congé rémunéré à une date ultérieure mérité en vertu du sous alinéa 17.05 b) (i) remplace la rémunération que l'employé aurait reçue si l'employé n'avait pas travaillé le jour de congé désigné.
- (ii) Le Conseil devra accorder un congé mérité selon les termes de l'alinéa 17.05 b) (i) à des moments convenant mutuellement à l'employé et au Conseil.
- (iii) Les crédits de congés acquis mais non octroyés au 30^e jour de septembre seront écoulés au moyen monétaire remis à l'employé à raison d'une (1) heure au taux ordinaire pour chaque heure de congé ainsi écoulée.

17.06 Jour férié qui coïncide avec un jour de congé payé

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

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

ARTICLE 18 - OBLIGATIONS RELIGIEUSES

16.01 Le Conseil fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.

18.02 Les employés peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensatoire ou un congé non payé pour d'autres motifs pour remplir leurs obligations religieuses.

18.03 Nonobstant le paragraphe 18.02, à la demande de l'employé et à la discrétion du Conseil, du temps libre payé peut être accordé à l'employé afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans la même année financière ou le congé payé est utilisé. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner aucune dépense additionnelle pour le Conseil.

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

****ARTICLE 19 - CONGÉS – GÉNÉRALITÉS**

19.01 Aux fins des crédits de congé acquis ou d'autres congés, un jour est à égal à sept virgule cinq (7,5) heures.

19.02 Les congés sont accordés en heures.

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

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

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

19.06 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.

****19.07** 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, à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit ou accordé en vertu des conditions d'une autre convention collective ou en vertu des autres règles ou règlements 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 20 - CONGÉS ANNUELS**

****20.01**

- a) Aux fins du présent article seulement, toute période de service dans la fonction publique, telle que définie dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF), qu'elle soit continue ou discontinue, donne droit à l'attribution de congés annuels sauf dans le cas où l'employé obtient ou a déjà obtenu une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification en espèces en tenant lieu au moment où il quitte un poste dans la fonction publique. Cette exception ne s'applique toutefois pas à l'employé qui reçoit une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est nommé de nouveau à un poste de la fonction publique dans l'année qui suit la date de mise en disponibilité.
- b) Aux fins du paragraphe 20.02 seulement, toute période de service antérieure d'au moins six mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1^{er} avril 2012 et à l'avenir, et une fois qu'une preuve vérifiable de cette période de service a été fournie d'une manière jugée acceptable par le Conseil.

20.02 Acquisition de congés annuels

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

- a) douze virgule cinq (12,5) heures par mois jusqu'au mois de son seizième (16^e) anniversaire de service;
- b) treize virgule soixante-quinze (13,75) heures par mois à partir du mois de son seizième (16^e) anniversaire de service;
- c) quatorze virgule trois cent soixante-quinze (14,375) heures par mois à partir du mois de son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- d) quinze virgule six cent vingt-cinq (15,625) heures par mois à partir du mois de son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
- e) seize virgule huit cent soixante-quinze (16,875) heures par mois à partir du mois de son vingt-septième (27^e) anniversaire de service.
- f) dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures par mois à partir du mois de son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.

20.03 Les congés visés par le paragraphe 20.02 qui dépassent trois (3) semaines par année financière seront accordés sur une base proportionnelle pendant l'année financière où l'employé terminera les années requises d'emploi continu.

20.04 Un employé qui, avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective, possédait une période de service antérieure acceptée par le Conseil national de recherches Canada au moment de sa nomination comme établissant un «service continu» dans la fonction publique aux fins de congés, voit ce service demeurer reconnu comme établissant un «service continu» dans la fonction publique pourvu que cette personne ait été à l'emploi du Conseil national de recherches Canada immédiatement avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

20.05 Attribution des congés annuels

Au cours des six (6) premiers mois d'emploi, l'employé a le droit de prendre les congés annuels qu'il a acquis.

20.06 Après les six (6) premiers mois d'emploi, l'employé a le droit de prendre des congés annuels en nombre supérieur aux crédits acquis, mais il ne peut pas excéder le nombre de jours de congés annuels qu'il aurait acquis à la fin de cette année financière.

20.07 Établissement du calendrier des congés annuels

- a) Les deux parties conviennent que les habitudes actuelles d'accorder des congés annuels continueront d'être appliquées pour la durée de cette convention. Les parties conviennent que conformément à la pratique actuelle, les entretiens visant à planifier et à accorder le congé annuel devraient avoir lieu au cours d'interactions entre les employés et les superviseurs dans le contexte d'exécution des fonctions.
- b) L'employé doit normalement prendre ses congés annuels au cours de l'exercice financier durant lequel ils sont acquis.
- c) Nonobstant (a), si un employé n'a pas fait connaître ses préférences avant le 1^{er} octobre au Conseil ou si le Conseil n'a pu fixer une période correspondant aux demandes de

l'employé, le Conseil a le droit, sous réserve des nécessités du service, d'attribuer les périodes de congé.

20.08 Substitution des congés annuels

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

- a) un congé de deuil, ou
- b) un congé payé pour obligations familiales pour cause de maladie dans la famille immédiate, ou
- c) un congé de maladie sur production d'un certificat de médecin,

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

20.09 Rappel au travail pendant un congé annuel

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

- a) pour se rendre à son lieu de travail, et
- b) pour retourner à l'endroit d'où on l'a rappelé si l'employé continue son congé de vacances dès que l'employé a terminé le travail pour lequel on l'a rappelé après avoir présenté ces factures dans les délais normalement prévus par le Conseil.

20.10 L'employé n'est pas considéré comme étant en congés annuels pendant toute période qui peut donner droit à un remboursement des frais raisonnables encourus, aux termes du paragraphe 20.09.

20.11 Dispositions relatives au report des congés

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

rémunération de son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

20.12 Liquidation de congés annuels

À la demande de l'employé et à la discrétion du Conseil, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés au-delà de cent douze virgule cinq (112,5) heures peuvent être payées au taux journalier de l'employé en vigueur le dernier jour de l'année fiscale.

****20.13 Congé alloué à la cessation d'emploi**

Sous réserve des paragraphes 20.14 et 20.15, lorsque l'emploi d'un employé cesse pour quelque raison que ce soit, l'employé ou sa succession reçoit comme équivalent de congés annuels, un montant en argent égal au produit obtenu en multipliant le nombre de ces jours de congé non utilisés par le taux quotidien de traitement applicable à l'employé immédiatement avant la cessation de son emploi.

20.14 Crédits de congé annuel aux fins de l'indemnité de départ

Sur demande, le Conseil accorde à l'employé ses crédits de congés annuels non utilisés avant la cessation de l'emploi, si l'employé peut ainsi, aux fins de la rémunération de fin d'emploi, compléter la première année d'emploi continu dans le cas d'une mise à pied.

20.15 Abandon de poste

Un employé qui abandonne son poste a droit à recevoir le paiement dont on parle dans le paragraphe 20.13 ci-dessus si l'employé en fait la demande par écrit dans les six (6) mois suivant la date de cessation de son emploi.

20.16 Droit au congé annuel unique

L'employé a le droit de prendre une fois au cours de sa carrière trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant le deuxième (2^e) anniversaire de son entrée dans la fonction publique.

Les crédits de congés annuels prévus ci-dessus dans la clause 20.16 sont exclus de l'application de la clause 20.11 relativement au report des congés.

****20.17 Nomination à un poste pour un autre employeur de la fonction publique**

Nonobstant la clause 20.13, l'employé(e) qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe I, IV et V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

20.18 Nomination de l'employé d'un autre employeur de la fonction publique

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

ARTICLE 21 - CONGÉ DE MALADIE

21.01 Acquisition

L'employé acquiert des jours de congé de maladie de la manière ci-dessous :

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

21.02 Octroi d'un congé de maladie

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

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

21.03 Sauf indication contraire de la part du Conseil, une déclaration signée de l'employé indiquant qu'il se trouvait dans l'incapacité de remplir ses fonctions à cause de maladie ou de blessure, est considérée, au moment de sa remise au Conseil, aussitôt que possible, comme répondant aux conditions de l'alinéa 21.02 a)

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

21.05 Avance en jours de congé de maladie

Lorsqu'un employé n'a pas acquis suffisamment de jours de congé de maladie pour obtenir un congé de maladie payé, selon les dispositions du paragraphe 21.02, il peut, à la discrétion du Conseil, obtenir un congé de maladie payé:

- a) pour une période maximum de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures si l'employé est dans l'attente d'une décision sur une demande de congé pour accident du travail, ou
- b) pour une période maximum de cent douze virgule cinq (112,5) heures si l'employé n'a pas présenté de demande de congé pour accident du travail, à condition que le déficit total des congés de maladie de l'employé ne dépasse pas cent douze virgule cinq (112,5) heures

sous réserve que ce congé anticipé sera déduit des jours de congé de maladie acquis par la suite ou, si cette déduction ne peut être faite par suite de la démission de l'employé, tout congé anticipé sera récupéré par le Conseil par d'autres moyens.

21.06 Quand un employé obtient un congé de maladie payé et qu'il obtient par la suite, pour la même période, un congé pour accident du travail, il est considéré, aux fins de la

comptabilisation des crédits de congé de maladie, que l'employé n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

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

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

****ARTICLE 22 - AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS**

22.01 Validation

En ce qui concerne les demandes de congés faites conformément à cet article, l'employé peut être obligé de fournir une justification satisfaisante des circonstances motivant de telles demandes.

****22.02 Congé de deuil**

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

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

- a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé doit comprendre le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant ce période, il est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normaux prévus à son horaire.
- b) À la demande de l'employé, un congé de décès payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.
- c) En outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.
- d) Quand l'employé demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes,

- i. la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès,
- et
- ii. la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister à un cérémonie.
- iii.. L'employé(e) peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

**

- e) L'employé a droit à une (1) journée de congé de deuil payé pour des raisons reliées au décès d'un oncle ou d'une tante, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur et d'un grand parent du conjoint.
- f) Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de deuil payé aux termes des alinéas a), b), c) ou e) de la présente clause, l'employé bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé sont remis dans la limite du congé de deuil payé accordé parallèlement.
- g) Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande de congé dans un cas de décès se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, le Conseil peut, après avoir examiné les circonstances en cause, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux alinéas de cet article.
- h) Le Conseil peut réclamer d'un employé qu'il soumette le certificat de décès pertinent en regard d'une demande de congé de deuil.

22.03 Congé pour comparution

Sauf dans le cas d'un employé qui est sous le coup d'une suspension, ou en congé sans traitement, un congé payé sera accordé à tout employé qui est tenu

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b) de faire partie d'un jury; ou
- c) par voie de citation ou d'assignation, d'assister en qualité de témoin à quelque procédure qui ait lieu
 - (i) dans une cour de justice ou sous l'autorité d'une telle cour ou devant un jury d'accusation au Canada;
 - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner au Canada;
 - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un comité du Sénat ou de la Chambre des communes autrement que dans l'accomplissement des fonctions de son poste;

- (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou tout comité de ces institutions autorisées par la loi canadienne à obliger un témoin à se présenter devant lui; ou
- (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisées par la loi canadienne à faire une enquête et à sommer des témoins de comparaître devant eux.

22.04 Congé d'accident du travail

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

- a) de blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions non occasionnée par une inconduite délibérée,
- b) d'une maladie résultant de la nature de son emploi, ou
- c) d'une exposition aux risques inhérents à l'exécution de son travail,

si l'employé convient de verser au Receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il reçoit en règlement de toute demande de règlement faite relativement à cette blessure, maladie ou exposition pour pertes de salaire subies, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé ou son agent a payé la prime.

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

****22.05 Congé de sélection de personnel**

Lorsqu'un employé prend part à une sélection de personnel pour un poste dans la Fonction publique tel que définie dans *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF), le Conseil lui accordera un congé payé pour la période pendant laquelle sa présence est requise aux fins de la sélection de personnel et pour telle autre période que le Conseil estime raisonnable pour que l'employé puisse se rendre à l'endroit où sa présence est requise et en revenir.

22.06 Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes

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

22.07 Congé de maternité non payé

(A)

- (1) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- a) Nonobstant 20.07(A)(1) :
 - (i) si le nouveau-né de l'employée est hospitalisé au cours de la période définie à 20.07(A)(1);

et
 - (ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis, sur demande et avec le consentement de l'Employeur, retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation du nouveau-né; la période de congé de maternité non payé définie à 20.07(A)(1) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée est retournée au travail, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.
 - b) La prolongation décrite à 20.07(A)(1)a) prendra fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- (2) Le Conseil peut, à sa discrétion, exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- (3) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
- a) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - b) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant au congé de maladie payé. Aux fins de la présente clause, les termes maladie ou blessure, définis à l'article ayant trait au congé de maladie, comprennent les incapacités d'ordre médical liées à la grossesse.
- (B) L'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser le Conseil, par

écrit, de son intention de prendre des congés payés ou non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.

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

Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de la période normale de séjour.

22.08 Indemnité de maternité

- a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :

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

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

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 22.08(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.

20.09 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

(A) L'employée qui :

- (1) ne répond pas au critère d'admissibilité précisé en 22.08(a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'AE ou du RQAP;

et

- (2) qui répond à tous les autres critères d'admissibilité en 22.08(a) sauf en 22.08(a)(ii) et 22.08(a)(3);

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné en 22.09(A)(1) la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et « 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 d'État*.

- (B) L'employée reçoit une indemnité en vertu de 22.09 et aux termes de 22.08 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité en vertu de la *Loi sur l'AE* ou du RQAP si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'AE ou du RQAP pour les motifs en 22.09(A)(1).

22.10 Congé parental non payé

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

- i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
ou
- ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),

commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

- b) L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit:

- i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
ou
- ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),

commençant le jour où l'enfant lui est confié.

- c) Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux (2) périodes.

- d) Nonobstant les alinéas a) et b) :

- i. si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
ou

- ii. si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

- e) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- f) L'Employeur peut :
 - iii. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
 - iv. accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - v. 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.

22.11 Indemnité parentale

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

- Option 1: prestations parentales standard, 22.11 alinéas (c) à (k), ou
- Option 2: prestations parentales prolongées, 22.11 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 22.08a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque l'employé a choisi l'allocation parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A), il travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60%) de la période au cours de laquelle il a reçu l'allocation parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 22.08 a) (iii) (B), le cas échéant.
 - C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

(indemnité reçue) X

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

[Période totale à travailler précisée en (B)]

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

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

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 au sous-alinéa 22.11(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), pour le du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - iv. lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et indemnité provisoire de recrutement et de rétention, le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;

- v. l'employé ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 22.08c)(iii) pour le même enfant.
- vi. lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une allocation parentale pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que de l'indemnité provisoire de recrutement et de rétention, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'allocation prévue aux paragraphes 22.08 (c) (iii) et 22.11 (c) (v) pour le même enfant;
- d) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 22.11c)(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 2 – Prestations parentales prolongée:

- l) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit:
 - i. dans le cas d'un-e employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 22.10(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - iii. lorsqu'un employé a reçu la totalité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une allocation parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'allocation prévue à 22.08 (c) (iii) pour le même enfant.
 - iv. lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une allocation parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de

maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins tout autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'allocation prévue à 22.08 (c) (iii) pour le même enfant;

- m) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 22.11 (l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- n) Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues au sous-alinéa (l), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- o) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (l) est :
 - i. dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas d'un-e employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- p) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- q) Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'un-e employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- r) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- s) Les indemnités parentales ou les indemnités parentales partagées versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- t) Le maximum des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales prolongée payables ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) jours pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

22.12 Indemnités parentales spéciales pour les employés totalement invalides

- (A) L'employé qui :

- (1) ne répond pas au critère d'admissibilité précisé en 22.11(a)(ii) uniquement parce que les indemnités auxquelles il a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de l'AE ou du RQAP;

et

- (2) répond à tous les autres critères d'admissibilité précisés en 22.11(a), sauf en 22.11(a)(ii) et 22.11(a)(iii) reçoit, pour chaque semaine où l'employé ne reçoit pas d'indemnités parentales pour le motif indiqué en 22.12(A)(1), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et « 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 des prestations en vertu de 22.12 et de 22.11 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles il aurait eu droit à des indemnités parentales, de paternité ou d'adoption en vertu de la *Loi sur l'AE* ou du RQAP si l'employé n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'AE ou du RQAP pour les motifs indiqués en 22.12(A)(1) ci-haut.

22.13 Réaffectation ou congé liés à la maternité

- a) L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la cinquante deuxième (52^e) semaine qui suit l'accouchement, demander au Conseil de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.
- b) La demande dont il est question au paragraphe 22.13 a) doit être accompagnée d'un certificat médical ou être suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour l'éliminer. Selon les circonstances particulières de la demande, le Conseil peut obtenir un avis médical indépendant.
- c) L'employée qui a fait la demande sous paragraphe 22.13 a) peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que le Conseil étudie sa demande; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer d'autres tâches jusqu'à ce que le Conseil :

- (i) modifie ses tâches, la réaffecte,

ou

- (ii) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- d) Le Conseil, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- e) Lorsque le Conseil conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, le Conseil en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance.
- f) Sauf exception valable, l'employé qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenu de remettre un préavis écrit d'au moins deux semaines au Conseil 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.

22.14 Congé non payé pour s'occuper de la proche famille

- a) Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la proche famille.
- b) Aux fins de l'application du présent article, la proche famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence ou une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.
- c) Sous réserve du paragraphe 22.14 b), l'employé bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la proche famille, selon les conditions suivantes :
 - (i) l'employé doit en informer le Conseil, par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, à moins qu'un tel avis ne puisse être donné à cause de circonstances urgentes ou imprévisibles;
 - (ii) un congé accordé en vertu du présent article est d'une durée minimale de trois (3) semaines;
 - (iii) la durée totale des congés accordés à l'employé en vertu du présent article ne doit pas être supérieure à cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
 - (iv) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus;
- d) Congé de compassion (retiré)

- e) le congé accordé en vertu du présent paragraphe est déduit du calcul de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du calcul du « service » aux fins du congé annuel;
- f) le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de la période normale de séjour;
- g) l'employé qui est parti en congé non payé peut changer la date de son retour au travail si un tel changement n'entraîne pas de coûts additionnels pour le Conseil;
- h) toutes les périodes de congé obtenues en vertu du Congé non payé pour les soins de longue durée au père ou à la mère, ou en vertu du Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire avant le 31 mai 2009, ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée totale permise en vertu du congé non payé pour s'occuper de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé dans la fonction publique.

22.15 Congé pour proches aidants

- a) Un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes peut se voir accorder un congé sans solde, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
- b) Le congé sans solde décrit au paragraphe 22.15 (a) n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.
- c) Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).
- d) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un(e) employé-e est refusée, la clause 22.15 (a) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).
- e) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération

****22.16 Congé pour violence familiale**

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

- a) Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.

**

- b) Sur demande, l'employé-e qui subit de la violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui subit de la violence familiale, se voit accorder un congé pour violence familiale afin de permettre à l'employé-e, concernant ce genre de violence :
- i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
 - iii. d'obtenir du soutien professionnel;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente; ou
 - v. d'obtenir de l'aide juridique ou des forces de l'ordre ou pour préparer ou participer à des procédures judiciaires civiles ou criminelles.
- c) Le nombre d'heures de congé payé pour violence familiales qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.

**

- d) À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- e) Nonobstant les alinéas 22.16(b) et 22.16(c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.

22.17 Congé non payé pour les obligations personnelles

Sans restreindre l'application des paragraphes 22.21 et 22.22, un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles comme suit:

- a) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé pour ses obligations personnelles;
- b) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé pour ses obligations personnelles;
- c) en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe l'employé a droit à un congé non payé pour les obligations personnelles une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Le congé non payé accordé en vertu de la présente clause ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou un congé parental sans le consentement du Conseil;
- d) la période de congé non payé accordé en vertu de l'alinéa b) ci-dessus, est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » ou du « service » comme applicable, aux fins

de l'indemnité de départ et du congé annuel et ne compte pas aux fins de la période normale de séjour.

22.18 Congé non payé pour accompagner l'époux

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

****22.19 Congé payé pour obligations familiales**

- a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants du conjoint légal ou de fait, les enfants nourriciers et les enfants en tutelle de l'employé), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage, les parents nourriciers), le beau-père, la belle-mère, le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, les grands-parents de l'employé, les petits-enfants, de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence ou de tout parent avec qui l'employé est dans une relation de soins, indépendamment du fait qu'il réside avec l'employé ou une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.
- b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu du présent paragraphe ne doit pas dépasser trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'un exercice financier.

**

- c) Le Conseil accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :
 - (i) lorsque des dispositions alternatives ne sont pas possibles, un congé payé d'une durée maximale d'une journée de travail prévue pour conduire un membre de la famille qui ne peut se rendre seul à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'employé qui demande un congé en vertu de la présente clause doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
 - (ii) un congé payé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
 - (iii) congé payées pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé;

- (iv) participer à des activités scolaires, si le superviseur est prévenu des activités aussi longtemps à l'avance que possible;
- (v) s'occuper de l'enfant de l'employé en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
**
- (vi) pour rendre visite à un membre de la famille qui, en raison d'une maladie terminale, approche la fin de sa vie;
**
- (vii) quinze (15) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures indiquées à l'alinéa 22.19 b) ci-haut peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un représentant juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un représentant financier ou un autre type de représentant professionnel, si le superviseur a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

22.20 Congé aux fins d'examens

Un congé payé pour écrire des examens peut être accordé par le Conseil à un employé qui n'est pas en congé d'éducation. Un tel congé sera accordé seulement dans le cas où, selon l'avis du Conseil, le sujet des études est directement connexe aux fonctions de l'employé ou que de telles études amélioreront ses qualifications.

22.21 Autres congés payés

Ce paragraphe couvre, mais n'est pas limité à, ce qui suit:

- a) à sa discrétion, le Conseil peut accorder un congé payé pour des fins autres que celles qui sont indiquées dans la présente convention, y compris l'instruction militaire, des cours de protection civile, une situation d'urgence touchant la localité ou le lieu de travail;
- b) chaque employé qui est électeur dans des élections municipales au Canada, sera excusé de son service régulier pour pouvoir aller voter le jour de l'élection et pour une durée lui permettant de disposer de trois (3) heures consécutives précédant immédiatement la fermeture des bureaux de vote. Dans des circonstances exceptionnelles où l'employé a besoin de plus de temps pour couvrir la distance qui le sépare de son bureau de vote, un supplément raisonnable de temps pourra lui être accordé;
- c) en ce qui concerne les élections fédérales ou provinciales, les heures accordées à l'employé pour qu'il remplisse son devoir d'électeur seront suffisantes pour lui permettre de disposer du nombre d'heures consécutives nécessaires pour voter immédiatement avant la fermeture des bureaux de vote ainsi que l'indique la *Loi électorale du Canada* et la loi pertinente sur les élections provinciales;
- d) à la discrétion du Conseil, un congé spécial payé peut être accordé s'il est demandé pour que l'employé puisse s'occuper d'une affaire urgente résultant de circonstances sérieuses ou de difficultés sérieuses sur le plan domestique;

22.22 Congé non payé pour autres raisons

Le Conseil peut, à sa discrétion, accorder un congé non payé dans n'importe quel but, y compris l'engagement dans les Forces armées canadiennes et l'élection à une situation municipale à plein temps. Toute période de congés non payés de plus de trois (3) mois pour un motif autre que la maladie ou blessure sera déduite du calcul de la durée de « l'emploi continu » ou du « service » sauf, si de l'avis du Conseil, il est entendu que les activités prévues de l'employé durant la période du congé pourraient contribuer au perfectionnement professionnel de l'employé. La période normale de séjour peut être prolongée lorsque le Conseil est d'avis que le congé accordé n'affecte pas le niveau de compétence professionnel de l'employé.

22.23 Congé Personnel

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

****22.24 Congé pour pratiques traditionnelles autochtones**

- a) Sous réserves 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 un-e employé-e 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 récolte ou la cueillette.

Aux fins de cet article, une personne autochtone désigne une personne des Premières Nations, Inuit ou Métis.

- c) À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- d) Un employé-e 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.
- e) En alternative au congé sans solde prévu à l'alinéa 22.24 a) à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, du temps libre payé, jusqu'à un maximum de vingt-deux virgule cinq (22,5) heures, peut être accordé à l'employé afin de lui permettre de remplir ses pratiques traditionnelles. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé-e devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'Employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent entraîner aucune dépense additionnelle pour l'Employeur.
- f) Le congé 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.

ARTICLE 23 - RÉMUNÉRATION

23.01 Exception faite des dispositions de cet article, de l'article 1.07 et du barème 1, les conditions qui régissent l'application de la rémunération aux employés ne sont pas touchées par cette convention.

23.02 Sous réserve du paragraphe 23.04, l'employé a droit à une rémunération selon les taux de rémunération reproduits dans le barème 1.

23.03

- a) Les taux de rémunération établis au barème 1 entreront en vigueur à la date qui y est précisée.
- b) Lorsque les taux de rémunération établis au barème 1 ont une date d'entrée en vigueur avant la date de ratification de la convention, ce qui suit s'applique:
 - (i) «période de rétroactivité» pour les fins des alinéas (ii) à (vi) 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 où la convention est ratifiée ou lorsqu'une décision arbitrale est rendue;
 - (ii) une révision à la hausse des taux de rémunération avec effet rétroactif s'appliquera aux employés, anciens employés, ou dans le cas de décès, la succession de l'ancien employé, qui étaient employés dans l'unité de négociation durant la période de rétroactivité;
 - (iii) les taux de rémunération sont payés pour un montant égal à celui qui aurait été versé si la convention avait été ratifiée ou la décision arbitrale avait été rendue à la date d'entrée en vigueur de la révision à la hausse des taux de rémunération;
 - (iv) pour les anciens employés ou, dans le cas de décès, pour les représentants des anciens employés, le Conseil effectue, par courrier recommandé, le paiement en conformité avec le sous-alinéa b) (iii) à ces personnes à leur dernière adresse connue. Si le paiement est non livrable et retourné au Conseil, il est retenu pendant quatre-vingt-dix (90) jours, après quoi, toute obligation du Conseil d'effectuer paiement cesse;
 - (v) pour les promotions, les rétrogradations, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération immédiatement en dessous du taux de rémunération reçu avant la révision;
 - (vi) aucun paiement d'un dollar ou moins n'est effectué en vertu de l'alinéa 23.03 b).

23.04 Nouveaux diplômés d'université

Les parties conviennent que les nouveaux diplômés d'université recevront au moins les échelons de traitement suivants:

Grade le plus élevé du diplômé

Baccalauréat

Maîtrise

Doctorat

Degré minimum accordé

troisième échelon de ARJ/ACR-1

sixième échelon de ARJ/ACR-1

premier échelon de ARAd/ACR-2

Un échelon plus élevé dans l'échelle peut être accordé aux diplômés qui de par leurs antécédents démontrent un niveau de perfectionnement professionnel qui justifie un taux de salaire plus élevé.

23.05 Lorsqu'un employé est promu à une échelle de traitement plus élevée, il est rémunéré à l'échelon de la nouvelle échelle qui lui donne une hausse de traitement au moins égale à l'augmentation minimum de l'échelle de traitement plus élevée à laquelle il est nommé par le Conseil.

23.06 Un employé qui est nommé à l'effectif permanent du Conseil en vertu du Programme des attachés de recherche a droit d'être rémunéré selon l'échelle de traitement reproduite dans le barème 1 de la présente convention.

23.07 Pour reconnaître des mérites exceptionnels, le Conseil peut rémunérer des employés à un ou des taux dépassant le maximum déterminé dans le barème 1 comme s'appliquant aux agents de recherches principaux et aux agents du Conseil de recherches 5.

23.08 Rémunération provisoire

- a) Lorsque sur demande écrite des représentants délégués appropriés, un employé s'acquitte pour une période temporaire d'au moins six (6) jours de travail consécutifs d'une partie substantielle des tâches d'un poste d'un autre groupe professionnel plus élevé que celui qu'occupe l'employé, il a droit à une rémunération provisoire calculée à compter de la date à laquelle il commence à accomplir les fonctions du poste plus élevé comme s'il avait été nommé au poste plus élevé pour la période de la rémunération provisoire.
- b) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant les six (6) jours de la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

ARTICLE 24 - INDEMNITÉ DE VOL

24.01

- a) Un employé, qui, dans l'accomplissement de ses fonctions, doit travailler dans des avions d'essai en vol, touche une prime de cent dollars (100,00 \$) par mois pourvu qu'il complète au moins quinze (15) heures dans l'exécution de telles fonctions durant une période quelconque de trois (3) mois consécutifs.
- b) Un employé qui assume des fonctions d'équipage de bord donnant droit à une indemnité de responsabilité peut, au choix, demander le remboursement de toutes les heures passées à l'exercice des fonctions ci-dessus sous la forme d'une indemnité de responsabilité ou d'une indemnité de vol décrite dans le présent article.

- c) Aux fins du présent article, un avion d'essai est défini comme un avion pour lequel Transports Canada a émis un permis de vol valable dans le but de recherches expérimentales sous l'autorité du Conseil national de recherches Canada seulement.

****ARTICLE 25 - INDEMNITÉ DE TRAVAUX DE RECHERCHE SUR LE TERRAIN**

****25.01** L'employé qui satisfait aux conditions énoncées ci-dessous touche une indemnité de travaux de recherche sur le terrain de quatre cent quatre-vingt-dix dollar (490,00 \$) pour chaque période de trente (30) jours civils, à condition

- a) qu'il justifie d'un minimum de trente (30) jours civils dans un travail de recherche sur le terrain au cours d'une période de trois cent soixante-cinq (365) jours consécutifs;
- b) que le nombre minimal de jours dont il est question en (a) soit composé de périodes d'au moins de cinq (5) jours civils consécutifs.

25.02 Sous réserves des alinéas 25.01 a) et b), l'employé est rémunéré au prorata pour les périodes de travail de recherche sur le terrain inférieures à trente (30) jours civils.

25.03 Cette indemnité n'est pas applicable aux employés qui reçoivent une indemnité pour postes isolés, ou toute autre indemnité pour difficulté ou isolement.

25.04 Le travail à bord de navires est considéré comme étant un travail sur le terrain et qu'en conséquence, les employés placés dans ce cas ont droit à une indemnité de travaux de recherches sur le terrain conformément en tous points aux dispositions de cet article.

****ARTICLE 26 - PRIME DE PILOTAGE D'AVION**

****26.01** Les agents de recherches et les agents du Conseil de recherches qui sont titulaires d'une licence valide de pilote professionnel ou de pilote de ligne se verront accorder une prime de pilotage d'avion jusqu'à concurrence de 8427,00 \$ par exercice financier.

Cette prime sera payée pour chaque période de six (6) mois, et ce, de la manière suivante :

<i>Période</i>	<i>Montant</i>
1 ^{er} octobre au 31 mars	4 213,50 \$
1 ^{er} avril au 30 septembre	4 213,50 \$

****26.02** Pour chaque période de six (6) mois, l'employé peut soumettre sa demande d'indemnité.

26.03 La prime de pilotage d'avion constitue un élément de la rémunération aux fins d'application de la *Loi sur la pension de la fonction publique* (LPFP), du Régime d'assurance-invalidité (AI) et du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP).

ARTICLE 27 - INDEMNITÉ DE DÉPART

27.01 Généralités

Pour fixer le montant de l'indemnité de départ dû à un employé en vertu du présent paragraphe, on enlève de ses années de service continu toute période de service continu pour laquelle il aura déjà reçu, de la fonction publique, d'une société d'État fédérale, des Forces armées canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada, une indemnité de départ, des congés de retraite, des congés de réhabilitation ou une gratification en espèces en tenant lieu. En aucun cas, les indemnités de départ prévues à l'article 27 ne sont cumulées.

27.02 Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 25.14 à 25.17 de l'Appendice B ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi. Ce paiement doit aussi être inclus dans les calculs de réaménagements des effectifs (RÉ) en ce qui concerne l'indemnité de mise en disponibilité maximum qu'un employé excédentaire peut recevoir, dans le cadre de la politique sur le RÉ du Conseil.

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

27.04 Licenciement (mise en disponibilité)

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

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

27.06 Sous réserve de la clause 27.01, dans le cas de la première (1^{ère}) mise en disponibilité de l'employé, l'indemnité de départ est de deux (2) semaines de rémunération pour la première (1^{ère}) année d'emploi continu, ou trois (3) semaines de rémunération s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu; ou quatre (4) semaines de rémunération s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, et d'une (1) semaine de rémunération pour chacune des années supplémentaires d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).

27.07 Sous réserve de la clause 27.01, dans le cas d'une mise en disponibilité qui n'est pas la première (1^{ère}) pour l'employé, le montant de l'indemnité de départ est une (1) semaine de rémunération par année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ au terme de 27.06 ci-dessus.

27.08 Décès

Sous réserve de la clause 27.01, au décès de l'employé et sans tenir compte des autres indemnités payables, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle de service continu, une

(1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours de service continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

27.09 Renvoi pour incapacité et ou incompétence

- a) Sous réserve de la clause 27.01, un employé qui est renvoyé pour cause d'incapacité a droit, à la cessation de son emploi, à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant pas toutefois dépasser vingt-huit (28) semaines.
- b) Sous réserve de la clause 27.01, un employé qui a accumulé plus de dix (10) années de service continu et qui est renvoyé pour cause d'incompétence, aura droit à une (1) semaine de rémunération par année d'emploi continu jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

27.10 Période de stage

Sous réserve de la clause 25.01, l'employé qui, lors de son renvoi en cours de période de stage, a été nommé membre permanent du personnel du Conseil, et qui a rempli plus d'une (1) année de service continu, puis cesse d'être employé en raison de son renvoi en cours de période de stage, a droit à une rémunération d'une (1) semaine pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-sept (27) semaines.

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

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

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

****ARTICLE 28 - ACCORDS DU CONSEIL NATIONAL MIXTE**

****28.01** Sous réserve du paragraphe 1.3 de l'appendice «E» des règlements du Conseil national mixte, les ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur les dispositions qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées après le 6 décembre 1978 feront partie de la présente convention collective, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée à la section 113 (b) de la LRTSPF.

28.02 Les clauses du CNM qui peuvent être inscrites dans une convention collective sont celles que les parties aux accords du CNM ont désignées comme telles ou à l'égard desquelles le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique a rendu une décision en application de l'alinéa c) du protocole d'accord qui a pris effet le 6 décembre 1978.

28.03 Les directives suivantes, mise à jour par les recommandations du Conseil National Mixte et approuvées par Conseil national de recherches Canada font parties de cette entente :

- Directive sur la prime au bilinguisme
- Directive sur l'aide au transport quotidien
- Directive sur la santé et la sécurité au travail
- Directive sur la réinstallation intégrée
- Directive sur les voyages d'affaires
- Indemnité versées aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public
- Régime de soins de santé de la fonction publique
- Directive sur les uniformes.

28.04 Pendant les conditions de cette entente, autres directives peuvent être ajoutées à cette liste.

28.05 Les griefs concernant les directives mentionnées ci-haut doivent être présentés conformément à l'article 9.01 (Procédure applicable aux griefs) de cette entente.

ARTICLE 29 - IMPARTITION

29.01 Le Conseil continuera comme par le passé de donner toute sa considération dans la mesure du possible au maintien à l'emploi du Conseil des employés dont les services au Conseil deviennent excédentaires en raison du fait que le travail est imparti, ou en raison du manque de travail, ou en raison de la suppression d'une fonction ou d'une technologie par le Conseil en tout ou en partie.

****ARTICLE 30 - ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION**

****30.01** Il n'y a aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, aucun harcèlement, aucune intimidation, ni aucune mesure disciplinaire d'exercés ou d'appliqués à l'égard d'un employé du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité ou l'expression de genre, ses caractéristiques génétiques, sa situation familiale, son état matrimonial, son incapacité mentale ou physique, son adhésion à l'Institut professionnel ou son activité dans celle-ci, ou une condamnation pour une infraction pour laquelle l'employé a été gracié ou à l'égard de laquelle une suspension du casier a été ordonnée.

30.02 Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.

30.03 Si en raison de paragraphe 30.02 l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

30.04 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de discrimination. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

ARTICLE 31 - HARCÈLEMENT SEXUEL

31.01 L'Institut professionnel et le Conseil reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré dans le lieu de travail.

31.02 Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.

31.03 Si en raison du paragraphe 31.02 l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

31.04 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement sexuel. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

ARTICLE 32 - FONCTIONS À BORD DES NAVIRES

32.01 Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme portant atteinte de quelque façon que ce soit aux pouvoirs du capitaine.

32.02 Le capitaine peut, lorsqu'il le juge nécessaire, obliger un employé à participer à un exercice d'évacuation ou à d'autres exercices d'urgence sans que ce dernier soit rémunéré en heures supplémentaires.

32.03 Tout travail qui s'impose pour la sécurité du navire, des passagers, de l'équipage ou des marchandises est exécuté par tous les employés, n'importe quand, sur convocation immédiate et, nonobstant toute disposition de la présente convention pouvant être interprétée différemment, en aucun cas il n'est payé d'heures supplémentaires pour le travail effectué dans le cadre de ces fonctions d'urgence dont le capitaine est le seul à pouvoir juger de la nécessité.

32.04 Lorsque l'employé subit la perte de vêtements ou d'autres effets personnels (ceux qu'il est raisonnable que l'employé apporte à bord d'un navire) en raison d'un sinistre maritime ou d'un naufrage, il est remboursé jusqu'à concurrence de trois mille dollars (3 000 \$) de la valeur de ces effets, établie en fonction du coût de remplacement.

32.05 Réclamations pour effets personnels

- a) L'employé fournit à l'Employeur un inventaire complet de ses effets personnels et il lui incombe de le tenir à jour par la suite.
- b) Lorsque l'employé ou sa succession présente une réclamation en vertu du présent article, il est fourni à l'Employeur une preuve valable de cette perte ainsi qu'une déclaration assermentée énumérant chaque effet personnel et les valeurs réclamées.

ARTICLE 33 - INFORMATION

33.01 Le Conseil réserve un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage de l'Employeur et, le cas échéant, les babillards électroniques à l'usage de l'Institut professionnel l'affichage d'avis officiels, dans les lieux facilement accessibles aux employés et déterminés par le Conseil et l'Institut professionnel. Les avis ou autres documents sont préalablement approuvés par le Conseil, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Institut professionnel et

les activités sociales et récréatives. Le Conseil a le droit de refuser l'affichage de toute information qu'il estime contraire à ses intérêts ou ceux de ses représentants.

33.02 Le Conseil convient de remettre à chaque nouvel employé un document d'information préparé et fourni par l'Institut professionnel. Le document d'information est approuvé au préalable par le Conseil. Le Conseil se réserve le droit de refuser de distribuer toute information qu'il estime contraire à ses intérêts ou à ceux de ses représentants.

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

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

ARTICLE 34 – RESTRICTION APPLICABLE À L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR

34.01 Afin de se conformer au Code du CNRC régissant les conflits d'intérêts et l'après mandat, l'employé doit veiller à prendre toute mesure nécessaire pour éviter des conflits d'intérêts, qu'ils soient réels, possibles ou apparents. L'employé du CNRC qui participe, en sa qualité de professionnel, aux activités d'organismes externes, notamment en dispensant des cours ou en exerçant un poste de professeur adjoint dans une université, agit souvent dans l'intérêt public et ne sera donc pas assujéti à la restriction voulant qu'il s'adonne à un tel emploi en dehors des heures qu'il est tenu de travailler pour le compte du Conseil.

34.02 Les autres activités à l'extérieur, dont celle d'exercer la fonction d'administrateur ou de directeur d'une entreprise ou d'un organisme de l'extérieur, doivent faire l'objet d'un examen minutieux afin de déterminer si elles peuvent exposer l'employé à une situation présentant un conflit d'intérêt. À cet égard, les employés devraient consulter le directeur général (le vice-président ou le président s'ils relèvent directement du président ou d'un vice-président) pour que ce dernier puisse confirmer que les activités professionnelles envisagées ne faisant pas partie des fonctions de l'employé auprès du CNRC sont compatibles avec l'intérêt public et ses fonctions auprès du CNRC. Les employés peuvent aussi demander conseil au secrétaire général à propos de l'incidence des activités prévues quant aux exigences du Code régissant les conflits d'intérêts et l'après mandat.

****ARTICLE 35 – CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL**

Audience de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

****35.01 Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral en application du paragraphe 190 (1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)***

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

- a) à l'employé qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral,
- et
- b) à l'employé qui intervient au nom d'un employé qui dépose une plainte au nom de l'institut qui dépose une plainte.

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

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

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

****35.03 Employé cité comme témoin**

Le Conseil accorde un congé payé :

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

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

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

35.05 Employé cité comme témoin

Le Conseil accorde un congé payé à l'employé cité comme témoin par une commission d'arbitrage, une commission de l'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends et,

lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'employé cité comme témoin par l'institut.

35.06 Arbitrage des griefs

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

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

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

35.07 Employé qui présente un grief

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

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

35.08 Employé qui fait fonction de représentant

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

35.09 Enquête concernant un grief

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

35.10 Séances de négociations collectives

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

35.11 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

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

35.12 Réunions entre l'institut et la direction

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

35.13 Réunions et congrès de l'institut

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

35.14 Cours de formation pour délégués syndicaux

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

ARTICLE 36 – POLITIQUE SUR LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

36.01 La Politique sur le réaménagement des effectifs (RE) du CNRC fait partie de la présente convention collective et devra être révisée et négociée par les signataires à la politique conformément aux modalités décrites dans la politique.

ARTICLE 37 - CLAUSE DE RÉVISION

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

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

38.01 La durée de la présente convention va de la date de sa signature jusqu'au 19 juillet 2026 et, sauf stipulation expresse contraire, les dispositions de cette convention prennent effet à la date de sa signature.

Les parties conviennent de cette convention collective et que tous les appendices et toutes les lettres d'entente sont incorporés dans la convention et en font partie intégrante.

38.02 Signé à Ottawa, Ontario, ce 7^{ème} jour du mois de mars 2024.

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




Jennifer Carr




Digitally signed by
Drouin, Simon
Date: 2024.03.07 10:
21:01 -05'00'

Simon Drouin



Digitally signed by Grosse,
Stephan
DN: cn=Grosse, Stephan, c=CA,
o=GC, ou=NRC-CNRC, email=
stephan.grosse@canada.ca
Date: 2024.03.07 11:04:32 -05'00'

Stephan Grosse



Digitally signed by
Cheung, Catherine
Date: 3/7/24 10:31:00
AM


Catherine Cheung



Janice Singer

Digitally signed by Sauvageau,
Janelle
Date: 2024.03.07 11:43:16 -05'00'


Janelle Sauvageau



Ta-ya Chu




Laurel O'Connor



Digitally signed by Amato,
Franco
DN: cn=Amato, o=GC, ou=NRC-CNRC, email=
fran.amato@pfpcc.ca
Reason: I am the author of this document
Location: Ottawa, Ontario
Date: 2024-03-07 15:05:06


Franco Amato

**Conseil national de recherches
du Canada**



Digitally signed by Harrison,
Emily
Date: 2024.03.06 14:46:37
-05'00'

Emily Harrison




Digitally signed by Cordeau,
François
Reason: I am approving this
document
Location: Ottawa, ON
Date: 2024.03.06 15:13:29 -05'00'

François Cordeau



Digitally signed by
Curry, Michael
Date: 2024.03.07
09:52:39 -05'00'

Michael Curry



Digitally signed by
Lefebvre, Julie MH
Date: 2024.03.06
17:38:01 -05'00'

Julie Lefebvre




Digitally signed
by Yimer, Ibrahim
Date: 03/06/24

Ibrahim Yimer



Digitally signed by Roy, MarieEve
DN: cn=Roy, MarieEve, c=CA, o=
GC, ou=NRC-CNRC, email=
marie-eve.roy@cnrc-nrc.gc.ca
Date: 2024.03.06 15:26:49 -05'00'

Marie-Eve Roy




Digitally signed by Demers,
Nadine
DN: cn=Demers, Nadine, c=CA, o=
GC, ou=NRC-CNRC, email=
nadine.demers@canada.ca
Date: 2024.03.07 08:18:23 -05'00'

Nadine Demers



Digitally signed by Bachand, JeanMichel
DN: C=CA, O=GC, OU=NRC-CNRC, CN=
Bachand, JeanMichel
Reason: I am the author of this document
Location:
Date: 2024.03.06 15:30:41-05'00'
Foxit PDF Editor Version: 12.1.4

Jean-Michel Bachand



Digitally signed by Davis, Tessa
DN: cn=Davis, Tessa, c=CA, o=
GC, ou=NRC-CNRC, email=tessa
.davis@cnrc-nrc.gc.ca
Date: 2024.03.07 09:59:02 -05'00'

Tessa Davis

****BARÈME 1 - BARÈME 1 TAUX DE RÉMUNÉRATION**

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA

- A. En vigueur le 20 juillet 2022 (tous les taux de rémunération augmentés de 3,5%)
- X. En vigueur le 20 juillet 2022 (ajustement salarial de 1,25%)
- B. En vigueur le 20 juillet 2023 (tous les taux de rémunération augmentés de 3,0%)
- Y. En vigueur le 20 juillet 2023 (rajustement de la ligne salariale de 0,5%)
- C. En vigueur le 20 juillet 2024 (tous les taux de rémunération augmentés de 2,0%)
- Z. En vigueur le 20 juillet 2024 (ajustement salarial de 0,25%)
- D. En vigueur le 20 juillet 2025 (tous les taux de rémunération augmentés de 2,0%)

ARJ/ACR-1								
Date en vigueur	incr . 1	incr . 2	incr . 3	incr . 4	incr . 5	incr . 6	incr . 7	incr . 8
De :	57 220	59 014	60 810	62 610	64 403	66 201	68 003	70 032
A : 20 juillet 2022 (3,50%)	59 223	61 079	62 938	64 801	66 657	68 518	70 383	72 483
X : 20 juillet 2022 (1,25%)	59,963	61,842	63,725	65,611	67,490	69,374	71,263	73 389 #
B : 20 juillet 2023 (3,0%)	61 762	63 697	65 637	67 579	69 515	71 455	73 401	75 591
Y : 20 juillet 2023 (0,5%)	62 071	64 015	65 965	67 917	69 863	71 812	73 768	75 969 #
C : 20 juillet 2024 (2,0%)	63 312	65 295	67 284	69 275	71 260	73 248	75 243	77 488
Z : 20 juillet 2024 (0,25%)	63 470	65 458	67 452	69 448	71 438	73 431	75 431	77 682 #
D : 20 juillet 2025 (2,0%)	64 739	66 767	68 801	70 837	72 867	74 900	76 940	79 236 #

ARAd/ACR-2

Date en vigueur	incr . 1	incr . 2	incr . 3	incr . 4	incr . 5	incr . 6	incr . 7	incr . 8	incr . 9
De :	74 230	78 072	81 932	85 777	89 630	93 478	97 331	100 395	103 093
A : 20 juillet 2022 (3,50%)	76 828	80 805	84 800	88 779	92 767	96 750	100 738	103 909	106 701
X : 20 juillet 2022 (1,25%)	77 788	81 815	85 860 /	89 889	93 927 /	97 959	101 997 /	105 208	108 035
B : 20 juillet 2023 (3,0%)	80 122	84 269	88 436	92 586	96 745	100 898	105 057	108 364	111 276
Y : 20 juillet 2023 (0,5%)	80 523	84 690	88 878 /	93 049	97 229 /	101 402	105 582 /	108 906	111 832
C : 20 juillet 2024 (2,0%)	82 133	86 384	90 656	94 910	99 174	103 430	107 694	111 084	114 069
Z : 20 juillet 2024 (0,25%)	82 338	86 600	90 883 /	95 147	99 422 /	103 689	107 963 /	111 362	114 354
D : 20 juillet 2025 (2,0%)	83 985	88 332	92 701 /	97 050	101 410 /	105 763	110 122 /	113 589	116 641

ARAs/ACR-3

Date en vigueur	incr . 1	incr . 2	incr . 3	incr . 4	incr . 5	incr . 6	incr . 7
De :	105 785	108 484	111 175	113 873	116 567	120 286	123 393
A : 20 juillet 2022 (3,50%)	109 487	112 281	115 066	117 859	120 647	124 496	127 712
X : 20 juillet 2022 (1,25%)	110 856	113 685 /	116 504	119 332 /	122 155 /	126 052 /	129 308
B : 20 juillet 2023 (3,0%)	114 182	117 096	119 999	122 912	125 820	129 834	133 187
Y : 20 juillet 2023 (0,5%)	114 753	117 681 /	120 599	123 527 /	126 449 /	130 483 /	133 853

ARAs/ACR-3

Date en vigueur	incr . 1	incr . 2	incr . 3	incr . 4	incr . 5	incr . 6	incr . 7
C : 20 juillet 2024 (2,0%)	117 048	120 035	123 011	125 998	128 978	133 093	136 530
Z: 20 juillet 2024 (0,25%)	117 341	120 335 /	123 319	126 313 /	129 300 /	133 426 /	136 871
D: 20 juillet 2025 (2,0%)	119 688	122 742 /	125 785	128 839 /	131 886 /	136 095 /	139 608

ARS

Date en vigueur	incr . 1	incr . 2	incr . 3	incr . 4	incr . 5	incr . 6	incr . 7	incr . 8
De :	126 501	129 610	132 713	135 817	138 927	142 034	145 345	148 657
A : 20 juillet 2022 (3,50%)	130 929	134 146	137 358	140 571	143 789	147 005	150 432	153 860
X : 20 juillet 2022 (1,25%)	132 566 /	135 823 /	139 075 /	142 328 /	145 586 /	148 843 /	152 312 /	155 783
B : 20 juillet 2023 (3,0%)	136 543	139 898	143 247	146 598	149 954	153 308	156 881	160 456
Y : 20 juillet 2023 (0,5%)	137 226 /	140 597 /	143 963 /	147 331 /	150 704 /	154 075 /	157 665 /	161 258
C : 20 juillet 2024 (2,0%)	139 971	143 409	146 842	150 278	153 718	157 157	160 818	164 483
Z: 20 juillet 2024 (0,25%)	140 321 /	143 768 /	147 209 /	150 654 /	154 102 /	157 550 /	161 220 /	164 894
D: 20 juillet 2025 (2,0%)	143 127 /	146 643 /	150 153 /	153 667 /	157 184 /	160 701 /	164 444 /	168 192

ACR-4

Date en vigueur	incr . 1	incr . 2	incr . 3	incr . 4	incr . 5	incr . 6	incr . 7	incr . 8
De :	126 501	129 610	132 713	135 817	138 927	142 034	145 345	148 657
A : 20 juillet 2022 (3,50%)	130 929	134 146	137 358	140 571	143 789	147 005	150 432	153 860

ACR-4

Date en vigueur	incr . 1	incr . 2	incr . 3	incr . 4	incr . 5	incr . 6	incr . 7	incr . 8
X : 20 juillet 2022 (1,25%)	132 566 /	135 823 /	139 075 /	142 328 /	145 586 //	148 843 /	152 312 /	155 783
B : 20 juillet 2023 (3,0%)	136 543	139 898	143 247	146 598	149 954	153 308	156 881	160 456
Y : 20 juillet 2023 (0,5%)	137 226 /	140 597 /	143 963 /	147 331 /	150 704 //	154 075 /	157 665 /	161 258
C : 20 juillet 2024 (2,0%)	139 971	143 409	146 842	150 278	153 718	157 157	160 818	164 483
Z : 20 juillet 2024 (0,25%)	140 321 /	143 768 /	147 209 /	150 654 /	154 102 //	157 550 /	161 220 /	164 894
D : 20 juillet 2025 (2,0%)	143 127 /	146 643 /	150 153 /	153 667 /	157 184 //	160 701 /	164 444 /	168 192

ARP/ACR-5

Date en vigueur	incr . 1	incr . 2	incr . 3	incr . 4
De :	151 966	155 278	158 492	161 754
A : 20 juillet 2022 (3,50%)	157 285	160 713	164 039	167 415
X : 20 juillet 2022 (1,25%)	159 251 /	162 722 /	166 089 /	169 508
B : 20 juillet 2023 (3,0%)	164 029	167 604	171 072	174 593
Y : 20 juillet 2023 (0,5%)	164 849 /	168 442 /	171 927 /	175 466
C : 20 juillet 2024 (2,0%)	168 146	171 811	175 366	178 975
Z : 20 juillet 2024 (0,25%)	168 566 /	172 241 /	175 804 /	179 422
D : 20 juillet 2025 (2,0%)	171 937 /	175 686 /	179 320 /	183 010

Dans le cas de la classification ARJ/ACR-1, des augmentations semi-annuelles peuvent être approuvées de façon normale pour les ingénieurs de recherches et les scientifiques compétents.

Le symbole (/) entre deux échelons de traitement à l'intérieur d'un niveau indique qu'une promotion doit être explicitement justifiée pour passer à l'échelon supérieur.

APPENDICE A -PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT L'INTÉGRITÉ SCIENTIFIQUE

Ce protocole d'accord vise à encadrer l'élaboration conjointe de politiques et de lignes directrices sur la recherche et l'intégrité scientifique entre l'IPFPC et le Conseil national de recherches du Canada.

Les parties à la présente convention reconnaissent que la recherche et l'intégrité scientifique forme une partie intégrante des travaux de l'Employeur et de l'employé. Il est essentiel au processus décisionnel de l'administration publique d'assurer et de renforcer la recherche et l'intégrité scientifique, et il incombe à tous les employés de le faire. Ainsi, les décisionnaires pourront puiser dans les données scientifiques et de sciences sociales probantes de haute qualité, rigoureuses et d'application générale pour éclairer leurs décisions. La recherche et l'intégrité scientifique comprend l'application des concepts de transparence, d'ouverture, de travail de grande qualité, visant à éviter les conflits d'intérêts ainsi que l'assurance du respect de normes élevées d'impartialité et d'éthique en matière de recherche. Dans ce contexte, les parties reconnaissent qu'il est nécessaire d'encourager une culture de recherche et d'intégrité scientifique au sein du domaine des sciences et des recherches gouvernementales.

Le gouvernement du Canada croit fermement que les travaux scientifiques du gouvernement devraient être mis à la disposition du grand public et former une partie importante de tout processus décisionnel fondé sur des éléments probants.

La Directive sur la gestion des communications stipule que les porte-parole et les experts en la matière peuvent s'exprimer publiquement sur leur propre domaine d'expertise et sur leur recherche, dans le respect du Code de valeurs et d'éthique du secteur public. Les administrateurs généraux ont été invités à faire preuve d'une attention constante à la mise en oeuvre des exigences de politique de leurs ministères qui permettent aux scientifiques du gouvernement de parler publiquement de leurs travaux. Dans le cadre de la mise en oeuvre, les administrateurs généraux devraient communiquer directement avec les employés de leur organisme distinct pour s'assurer qu'ils sont au courant de la politique de communication et de la façon dont elle s'applique à eux.

Les parties reconnaissent l'importance de concilier les exigences de la recherche et de l'intégrité scientifique et celles du Code de valeurs et d'éthique du secteur public adopté le 2 avril 2012.

Les principes et les lignes directrices de la recherche et de l'intégrité scientifique comprennent la divulgation de l'information et des données scientifiques au public en temps opportun et conformément à la Directive du gouvernement ouvert du gouvernement du Canada; l'attribution et la reconnaissance des contributions des scientifiques du gouvernement du Canada; le cas échéant, la reconnaissance dans les publications ou communications officielles lorsqu'une contribution importante (significative) aux programmes, politiques ou règlements a été faite, y compris les noms et les fonctions de ceux qui ont apporté des contributions importantes à la recherche.

En outre, les principes et les lignes directrices sur la recherche et l'intégrité scientifique font en sorte que la recherche et la science sont de premier ordre, exempte de toute ingérence politique et commerciale, libre de l'influence des clients, et que les employés de l'organisme distinct sont bien informés du rôle que joue la recherche et la science dans le processus

décisionnel. Le gouvernement du Canada reconnaît l'importance du perfectionnement professionnel et du rôle de l'employé dans l'élaboration des avis ou politiques du gouvernement.

Mise en oeuvre et gouvernance

Le CNRC fera rapport chaque année au Comité consultatif mixte (CCM) sur les progrès réalisés dans la mise en oeuvre du présent protocole d'accord et des politiques d'intégrité scientifique du CNRC. En outre, le président du CNRC, le/la conseiller(ère) scientifique en chef, une fois nommé, et la présidente de l'IPFPC tiendra une rencontre annuelle pour faire le point sur les progrès accomplis et corriger la trajectoire s'il y a lieu.

Le Conseil national de recherches

Emily Harrison

Amy Campbell

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Debi Daviau

Nicholas Pernal

APPENDICE B -DISPOSITIONS ARCHIVEES CONCERNANT L'ELIMINATION DE L'INDEMNITE DE DEPART EN CAS DE DEPART VOLONTAIRE (DEMISSION OU RETRAITE)

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

ARTICLE 25 - INDEMNITÉ DE DÉPART

À compter du 1^{er} mai 2014, les alinéas 25.08 et 25.09 seront supprimés de la convention collective.

25.01 Généralités

Pour fixer le montant de l'indemnité de départ dû à un employé en vertu du présent paragraphe, on enlève de ses années de service continu toute période de service continu pour laquelle il aura déjà reçu, de la fonction publique, d'une société d'État fédérale, des Forces armées canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada, une indemnité de départ, des congés de retraite, des congés de réhabilitation ou une gratification en espèces en tenant lieu. En aucun cas, les indemnités de départ prévues à l'article 25 ne sont cumulées.

25.02 Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 25.14 à 25.17 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi. Ce paiement doit aussi être inclus dans les calculs de réaménagements des effectifs (RÉ) en ce qui concerne l'indemnité de mise en disponibilité maximum qu'un employé excédentaire peut recevoir, dans le cadre de la politique sur le RÉ du Conseil.

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

25.04 Licenciement (mise en disponibilité)

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

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

25.06 Sous réserve de la clause 25.01, dans le cas de la première (1^{ère}) mise en disponibilité de l'employé, l'indemnité de départ est de deux (2) semaines de rémunération pour la première (1^{ère}) année d'emploi continu, ou trois (3) semaines de rémunération s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu; ou quatre (4) semaines de rémunération s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, et d'une (1) semaine de rémunération pour chacune des années supplémentaires d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).

25.07 Sous réserve de la clause 25.01, dans le cas d'une mise en disponibilité qui n'est pas la première (1^{ère}) pour l'employé, le montant de l'indemnité de départ est une (1) semaine de

rémunération par année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ au terme de 25.06 ci-dessus.

25.08 Démission

Sous réserve des clauses 25.01 et 25.09, l'employé qui compte dix (10) ans ou plus d'emploi continu a droit, en cas de démission de son poste au Conseil, à une indemnité de départ égale à la moitié de sa rémunération hebdomadaire au moment de la date effective de sa démission, multipliée par le nombre d'années complètes de service continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) avec un bénéfice maximum de treize (13) semaines de rémunération. Le paragraphe 25.08 ne s'applique pas à un employé qui démissionne pour accepter un emploi dans la fonction publique ou dans une société d'État fédérale qui accepte le transfert de ses jours de congé.

25.09 Retraite

Sous réserve de la clause 25.01, à la date de cessation d'emploi :

- a) au terme de son emploi, l'employé(e) qui a droit à une pension à jouissance immédiate selon la *Loi sur la pension de la Fonction publique*, ou quand l'employé a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la Fonction publique*,

ou

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

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

25.10 Décès

Sous réserve de la clause 25.01, au décès de l'employé et sans tenir compte des autres indemnités payables, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle de service continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours de service continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

25.11 Renvoi pour incapacité et ou incompétence

- a) Sous réserve de la clause 25.01, un employé qui est renvoyé pour cause d'incapacité a droit, à la cessation de son emploi, à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant pas toutefois dépasser vingt-huit (28) semaines.

- b) Sous réserve de la clause 25.01, un employé qui a accumulé plus de dix (10) années de service continu et qui est renvoyé pour cause d'incompétence, aura droit à une (1) semaine de rémunération par année d'emploi continu jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

25.12 Période de stage

Sous réserve de la clause 25.01, l'employé qui, lors de son renvoi en cours de période de stage, a été nommé membre permanent du personnel du Conseil, et qui a rempli plus d'une (1) année de service continu, puis cesse d'être employé en raison de son renvoi en cours de période de stage, a droit à une rémunération d'une (1) semaine pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-sept (27) semaines.

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

L'employé qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe I, IV et V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 25.08 (avant le 1er mai 2014) ou des paragraphes 25.14 à 25.17 (à compter du 1er mai 2014).

25.14 Fin de l'indemnité de départ

- a) Réserve de la clause 25.01, les employés nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 1^{er} mai 2014 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.
- b) Réserve de la clause 25.01, les employés nommés pour une durée déterminée ont droit à la date de signature de la nouvelle convention collective à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

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

25.15 Options

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

- a) Un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé au 1^{er} mai 2014, ou
- b) Un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein du Conseil au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé à la date de la cessation d'emploi au sein du Conseil, ou
- c) Une combinaison des options a) et b), conformément à l'alinéa 25.16 (c).

25.16 Choix de l'option

- a) L'Employeur informe l'employé du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.
- b) L'employé informe l'Employeur de l'option qu'il a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- c) L'employé qui choisit l'option décrite à l'alinéa 25.15 (c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 25.15 (a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 25.15 (b).
- d) L'employé qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 25.16 (b) sera réputé avoir choisi l'option 25.15 (b).

25.17 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé est nommé dans un poste de l'unité de négociation AR/ACR à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation AR/ACR lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 25.08 et 25.09 sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a) Sous réserve de la clause 25.01, à la date où un employé nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 1^{er} mai 2014, l'employé a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé le jour précédent la nomination.
- b) Sous réserve de la clause 25.01, à la date où un employé nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 1^{er} mai 2014, l'employé a droit à une indemnité de départ payable à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé le jour précédent la nomination.
- c) L'employé qui a droit à une indemnité de départ en vertu de l'alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 25.15. Cependant, l'employé doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

****APPENDICE C - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTENTE RELATIVE AU CONGÉ POUR LES AFFAIRES SYNDICALES – RECOUVREMENT DES COÛTS**

AGENTS DE RECHERCHES et AGENTS DU CONSEIL DE RECHERCHES (AR/ACR)

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

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

Le PE fera partie de la convention collective CNRC-AR/ACR et expire à la date d'échéance de la convention collective.

- Le congé accordé à un employé en vertu des paragraphes suivants de la convention collective :
 - AR/ACR: 35.2,35.10, 35.11, 35.13, 35.14 a)

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

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

**** APPENDICE D PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UN LANGAGE INCLUSIF QUANT À LA NEUTRALITÉ DES GENRES**

Les parties s'engagent à créer un comité mixte chargé d'examiner les conventions collectives afin de rendre le langage plus inclusif quant à la neutralité des genres dans les deux langues officielles. Les parties conviennent que tout changement de langage n'entraînera pas de changements en ce qui concerne l'application, la portée ou la valeur.

Pour appuyer cet examen et à des fins d'uniformité dans la fonction publique fédérale, l'Employeur transmettra à l'Institut des outils et une approche élaborés antérieurement pour intégrer un langage non genré dans les conventions collectives.

Le comité mixte est composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et de l'Institut.

Le présent protocole d'entente expire à la date d'échéance de la présente convention collective.

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

Nonobstant les dispositions du paragraphe 23.3 sur le calcul de paiements rétroactifs sur la période de mise en œuvre de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

1. Les dates d'entrée en vigueur des augmentations économiques seront précisées dans la présente convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes :

- a) Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de cette 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 aux taux de rémunération 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 2.a).
- c) Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'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 de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
- b) Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette 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 seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention.

3. Recours de l'employé

- a) Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre dans les cent quatre-vingt (180) jours suivant la signature de cette convention collective auront droit à un montant forfaitaire de deux-cent dollars (200 \$) n'ouvrant pas droit à pension lorsque la somme due après cent-quatre-vingt et

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 rémunération de leur ministère ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'Employeur consultera l'Institut au sujet du format de la ventilation détaillée.
- c) Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye. Les employés des organisations qui ne sont pas desservies par le Centre des services de paye de la fonction publiques doivent contacter les services de rémunération de leur ministère

****APPENDICE F – PROTOCOLE D’ENTENTE ENTRE LE CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA ET L’INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA CONSULTATION MIXTE**

Le présent protocole d’entente vise à mettre en œuvre la convention conclue entre le Conseil national de recherches Canada (l’Employeur) et l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l’Institut) en ce qui concerne la consultation mixte.

Le Conseil national de recherches Canada convient de consulter l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada dans le cadre de la consultation mixte en ce qui concerne les éléments suivants :

- Formation et gestion informelle des conflits
- Congé de maternité et congé parental
- Simplification de la paye

Le présent protocole d’entente expire à la date d’échéance de la présente convention collective.

****APPENDICE G – PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT L'EXAMEN DE LA STRUCTURE DU GROUPE PROFESSIONNEL ACR ET LA RÉFORME DE LA CLASSIFICATION**

Le CNRC s'engage à entamer une consultation significative avec l'Institut en ce qui concerne l'examen du groupe professionnel ARC, y compris l'application de la double barre, suivie d'une consultation significative concernant la réforme de la classification avant l'expiration de la convention collective. Les parties conviennent d'entamer les consultations dans les 6 mois suivant la signature de la convention collective.

La présente convention ne peut pas être interprétée comme une renonciation aux droits de la direction en matière de classification ou comme une garantie qu'un consensus pourra être atteint sur l'un des résultats de la consultation elle-même. Le CNRC s'efforcera d'achever l'examen de la classification et la réforme de la classification avant l'expiration de la présente convention collective, mais les délais peuvent être prolongés d'un commun accord.

La présente convention ne lie pas la Corporation d'innovation du Canada et n'a aucune incidence sur le transfert de postes vers la Corporation d'innovation du Canada.

Le présent protocole d'entente expire à la date d'échéance de la présente convention collective.