

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA COMMISSION CANADIENNE DE SÛRETÉ NUCLÉAIRE

ET

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

En vigueur du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2026

INDEX

Article 1	Objet de la convention	1
Article 2	Définitions	2
Article 3	Textes officiels	4
Article 4	Application et reconnaissance	5
Article 5	Droits de la direction	6
Article 6	Élimination de la discrimination	7
Article 7	Durée du travail	8
Article 8	Heures supplémentaires, rappel au travail et disponibilité	10
Article 9	Temps de déplacement	13
Article 10	Rémunération des heures supplémentaires, du temps de déplacement, de la disponibilité et du rappel au travail	15
Article 11	Jours fériés payés	16
Article 12	Congés annuels	18
Article 13	Congé de maladie	23
Article 14	Congé parental ou pour obligations familiales/ Indemnité liée au congé de maternité	24
Article 15	Autres congés payés ou non payés	28
Article 16	Congés – Généralités	32
Article 17	Indemnité de départ	33
Article 18	Formation et perfectionnement professionnel	37
Article 19	Retenue des cotisations syndicales	40
Article 20	Utilisation des installations de l'Employeur	42

Article 21	Information	44
Article 22	Congé pour les questions concernant les relations de travail	45
Article 23	Règlement des problèmes	47
Article 24	Consultation mixte	51
Article 25	Discipline	52
Article 26	Appréciation du rendement et dossiers de l'employé	53
Article 27	Sécurité et santé	54
Article 28	Changement technologique	55
Article 29	Employés à temps partiel	56
Article 30	Prestations d'assurance et d'assurance-maladie	58
Article 31	Publications et qualité d'auteur	59
Article 32	Droits d'inscription	60
Article 33	Administration de la paye	61
Article 34	Employés travaillant dans des locaux de tierces parties	65
Article 35	Sous-traitance	66
Article 36	Durée de la convention	67
Article 37	Remise en négociation de la convention	68
Annexe 1	Grilles salariales	69
PE 1	Politiques de l'Employeur	80
PE 2	Réaménagement des effectifs	81
PE 3	Versement des paiements rétroactifs	84
PE 4	Indemnité provisoire	90

**** Les astérisques indiquent les modifications par rapport à la convention collective précédente.**

ARTICLE 1 – OBJET DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour objet le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre la Commission canadienne de sûreté nucléaire (l'Employeur), les employés et l'Institut, l'établissement de certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail et les autres conditions de travail des employés de l'unité de négociation.
- 1.02 Les parties à la présente convention ont une volonté commune d'appliquer des normes professionnelles et de favoriser le bien-être des employés de l'unité de négociation et l'accroissement de leur efficacité afin que l'utilisation de l'énergie nucléaire au Canada ne pose pas de risque indu pour la santé, la sûreté, la sécurité et l'environnement conformément au mandat de l'Employeur :
- (a) concernant la réglementation du développement, de la production et de l'utilisation de l'énergie nucléaire, de la production, de la possession, de l'utilisation et du transport des substances nucléaires et des dispositifs de radiation
 - (b) concernant sa responsabilité à l'égard des programmes et politiques de la CCSN, la gestion de ses ressources financières et humaines et son information, les biens physiques et liés aux technologies de l'information, la gestion des communications et de l'information
 - (c) concernant la délivrance de permis pour l'exportation et l'importation de substances nucléaires et connexes contrôlées, la mise en œuvre d'ententes bilatérales en matière de coopération et de garanties nucléaires, la gestion de la recherche et du développement touchant les garanties de l'Agence internationale de l'énergie atomique et la distribution de conseils sur le développement et l'application d'une politique de non-prolifération et de garanties
 - (d) concernant sa responsabilité à l'égard des programmes, des initiatives et des mesures touchant l'efficacité et l'efficience de la réglementation, les opérations et la gestion de la *Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires* et des règlements pertinents.
- 1.03 Les parties ont à cœur d'établir et de favoriser des relations de travail efficaces à l'intérieur du cadre établi par la loi.
- 1.04 Rien dans la convention ne constitue un abrègement ou une restriction des droits constitutionnels de l'employé ou des autres droits qui lui sont expressément conférés par une Loi du Parlement du Canada.

ARTICLE 2 – DÉFINITIONS

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention, le terme :

****« conjoint de fait »** il existe une relation de conjoint de fait lorsque, pour une période continue d'au moins un (1) an, un employé cohabite dans une relation conjugale avec une personne (“common-law spouse”)

« cotisations syndicales » désigne les cotisations établies en application des Statuts et règlement de l'Institut à titre de cotisations payables par les employés en raison de leur adhésion à l'Institut, à l'exclusion des droits d'association, des primes d'assurance et de prélèvements spéciaux (“membership dues”)

« emploi continu » s'entend dans le même sens qu'il a dans la Directive sur les conditions d'emploi dans la fonction publique à la date de signature de la présente convention comme si un employé de la Commission canadienne de sûreté nucléaire était nommé dans un poste en vertu de l'annexe 1 de la partie I de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (“continuous employment”)

« employé » désigne un employé tel que l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et qui fait partie de l'unité de négociation (“employee”)

« employé à temps partiel » désigne une personne dont l'horaire normal de travail compte moins de trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine, mais un minimum de douze heures et demie (12 ½) par semaine (“part-time employee”)

« employeur » désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par la Commission canadienne de sûreté nucléaire (“employer”)

« jour férié désigné payé » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 le jour désigné comme jour férié dans la présente convention (“designated paid holiday”)

« jour de repos », par rapport à un employé, désigne un jour autre qu'un jour férié désigné payé où l'employé n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d'être en congé (“day of rest”)

« Institut » désigne L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (“Institute”)

« *représentant de l'Institut* » désigne un employé élu ou nommé pour agir au nom de l'Institut, et comprend le délégué syndical (“Institute representative”)

« *tarif et demi* » signifie une fois et demi (1 ½) le taux de rémunération horaire de l'employé (“time and one-half”)

« *taux de rémunération annuelle* » signifie le taux de rémunération applicable aux employés conformément à l'annexe 1 de la convention collective (“annual rate of pay”)

« *taux de rémunération hebdomadaire* » signifie le taux de rémunération annuelle de l'employé divisé par 52,176 (“weekly rate of pay”)

« *taux de rémunération horaire* » signifie le taux de rémunération annuelle de l'employé divisé par 1956,6 (“hourly rate of pay”)

« *taux de rémunération quotidien* » signifie le taux de rémunération de l'employé divisé par 260,88 (“daily rate of pay”)

« *taux des heures normales* » signifie le taux horaire de rémunération de l'employé (“straight-time rate”)

« *unité de négociation* » désigne l'unité des employés pour laquelle l'Institut est reconnu comme étant l'agent négociateur, selon la description qu'il en est fait à l'article 4 de la convention collective (“bargaining unit”).

2.02 Sauf indication contraire de la présente convention, les expressions qui y sont employées,

(a) si elles sont définies dans la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans cette loi

et

b) si elles sont définies dans la *Loi d'interprétation* et non pas dans la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi d'interprétation*.

ARTICLE 3 – TEXTE OFFICIEL

3.01 (a) Les textes français et anglais de la convention sont des textes officiels, qui ont force égale sauf lorsqu'il y a une différence d'interprétation, dans lequel cas la langue utilisée pour la négociation de la disposition est celle qui a préséance.

** (b) Les disposition de la présente convention visent la neutralité et l'inclusivité au niveau des genres dans la mesure du possible. La nature binaire de la langue française ne permet pas toujours la désignation d'une personne ou d'un groupe par un pronom neutre. Cependant, l'utilisation d'un langage neutre et inclusif au niveau des genres dans la présente convention n'a pas pour effet de modifier en toutes circonstances, l'application, la portée ou la valeur des dispositions de la présente convention.

ARTICLE 4 – APPLICATION ET RECONNAISSANCE

- 4.01 L'Employeur reconnaît l'Institut comme agent de négociation unique de tous les employés décrits dans le certificat délivré le 5 janvier 2012 par la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Pour plus de clarté, l'unité de négociation comprend tous les employés de la CCSN ayant la classification REG1 à REG8 qui exécutent dans le cadre du mandat de la CCSN les fonctions décrites à la clause 1.02, à l'exception des employés de la Direction des ressources humaines (sauf les spécialistes/agents d'apprentissage REG5 et REG6), du Bureau du président et des Services juridiques, qui ne sont pas exclus des négociations collectives par la loi ou une décision de la Commission, et à l'exception des étudiants.
- 4.02 « Étudiant » désigne une personne embauchée dans le cadre de la « Politique relative à l'embauche d'étudiants » de l'Employeur.

ARTICLE 5 – DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 6 – ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

- 6.01 **Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement ou intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé du fait de son âge, sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son origine ethnique ou nationale, de sa confession religieuse, de son sexe, de son orientation sexuelle, son identité ou l'expression de genre, sa situation de famille, de son état matrimonial, de ses caractéristiques génétiques, de son incapacité mentale ou physique, d'une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié ou à l'égard de laquelle une suspension du casier a été ordonnée, ou son adhésion à l'Institut ou son activité dans celui-ci.
- 6.02 L'Institut et l'Employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré sur le lieu de travail.
- 6.03 Les parties peuvent, d'un commun accord, avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.
- 6.04 (a) 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.
- (b) Si en raison du paragraphe (a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.
- 6.05 **Sous réserve de la Loi sur l'accès à l'information et la Loi sur la protection des renseignements personnels, l'employeur remet à un plaignant et/ou un intimé une copie officielle du rapport d'enquête.

ARTICLE 7 – DURÉE DU TRAVAIL

Généralités

- 7.01 (a) La semaine de travail normale s'étend sur une période de cinq jours et elle compte trente-sept heures virgule cinq (37,5), et la journée de travail normale compte sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, excluant la pause-repas entre 6 h et 18 h, selon les exigences opérationnelles.

La semaine de travail normale s'étend du lundi au vendredi inclusivement.

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

Jours de repos

- 7.02 L'employé se voit accorder deux (2) jours de repos consécutifs au cours de chaque période de sept (7) jours, à moins que les nécessités du service ne le permettent pas.

Relevé d'emploi du temps

- 7.03 Tous les employés remplissent un relevé d'emploi du temps détaillant le temps consacré au travail à l'aide du guide de codes de comptabilisation du temps pertinent pour la période en question. Afin de permettre à la CCSN de récupérer ses coûts, tous les employés doivent soumettre leur relevé d'emploi du temps dès que possible après la période en question comme le demande l'Employeur.

**Crédits d'heures de travail

- 7.04 Avec l'approbation de l'Employeur, l'employé peut effectuer des heures additionnelles en sus des heures normales de travail prévues à clause 7.01, soit pendant une journée régulière de travail soit pendant une journée de repos ou un jour férié, et accumuler ces heures additionnelles, au titre de crédits d'heures de travail à utiliser comme congé payé conformément à l'article 7.06 qui suit.
- 7.05 Les crédits d'heures de travail sont basés sur des unités de quinze (15) minutes de travail. Le nombre maximum de crédits d'heures de travail de l'employé ne peut jamais dépasser trente-sept heures et demie (37 ½). Les crédits ne peuvent jamais être convertis en paiements en espèces.

- 7.06 (a) À la demande de l'employé, les crédits d'heures de travail peuvent être pris en congé payé, selon un calendrier fixé à l'avance ou non, et selon les nécessités du service. Les demandes ne doivent pas être refusées sans motif raisonnable.
- (b) L'employé est tenu d'accumuler un nombre de crédits d'heures de travail suffisant pour la période de congé avant de prendre ce congé.
- (c) L'employé admissible à une autre forme de congé payé peut remplacer un jour concurrence de trente-sept heures et demie (37 ½) par année civile.

**** Heures en dehors des heures de travail normales**

- 7.07 Nonobstant le paragraphe 7.01(a), l'Employeur peut varier les heures de travail quotidiennes et hebdomadaires pour répondre aux besoins opérationnels. Dans ces circonstances, l'Employeur fera des efforts raisonnables pour aviser l'employé par écrit de son changement d'horaire de travail au moins sept (7) jours à l'avance.
- 7.08 Un employé dont les heures de travail sont prolongées au-delà de la plage de 6 h à 18 h et qui n'a pas reçu un préavis de sept (7) jours civils concernant le changement de ses heures de travail sera rémunéré à tarif et demi (1 ½) pour les sept premières virgule cinq (7,5) de travail selon l'horaire modifié. Les jours subséquents avec horaire modifié sont rémunérés au tarif normal et l'Employeur fait tous les efforts pour s'assurer que les jours de repos normaux sont maintenus.
- 7.09 Un employé dont les heures de travail sont prolongées au-delà de la plage de 6 h à 18 h reçoit une prime de cinq dollar (5\$) de l'heure pour chaque heure travaillée, y compris le temps supplémentaire, entre 18 h et 6 h. Cette prime ne fait pas partie du taux de rémunération de base et ne sert pas au calcul du paiement des heures supplémentaires. Si les heures de travail sont modifiées, une prime de cinq dollar (5\$) est appliquée à chaque heure travaillée le samedi et le dimanche, à l'exclusion des heures supplémentaires travaillées.
- 7.10 Un employé qui exécute sa journée de travail normale en conformité avec les dispositions du paragraphe 7.01 (a) et qui doit faire des heures supplémentaires n'est pas admissible à la prime de cinq dollar (5\$).
- 7.11 L'employeur fera des efforts raisonnables pour ne pas planifier le début de sept virgule cinq (7,5) heures de travail dans les douze (12) heures suivant l'achèvement des sept virgule cinq (7,5) heures de travail précédentes de l'employé. Une prime à temps et demi sera versée à l'employé qui doit retourner au travail après moins de douze (12) heures de repos pour les heures travaillées pendant la période de repos de douze (12) heures.

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

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

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

- (a) éviter les fluctuations excessives des heures de travail
- (b) tenir compte des souhaits de l'employé concerné lors des dispositions.

Télétravail

7.14 Les parties conviennent qu'il peut être avantageux pour les deux parties de permettre à l'employé de faire du télétravail. À la demande de l'employé et selon les nécessités du service, l'Employeur peut accéder à la demande de l'employé désireux de faire du télétravail. Les détails liés à l'arrangement de télétravail doivent être acceptés et consignés par écrit par l'Employeur et l'employé. Cet arrangement doit être conforme aux modalités de la convention.

ARTICLE 8 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES, RAPPEL AU TRAVAIL ET DISPONIBILITÉ

Heures supplémentaires

- 8.01 (a) Le terme « heures supplémentaires » désigne tout travail qu'un employé à plein temps est autorisé au préalable à effectuer un jour de repos, un jour férié payé ou un jour normal de travail après ses sept heures et demie (7 ½) de travail.
- (b) Aux termes de cet article, la rémunération n'est pas versée si l'employé assiste à des cours, à des séances de formation, à des conférences ou à des séminaires, à moins d'indication contraire à l'article 18 (Formation et perfectionnement professionnel).
- (c) Le temps de déplacement est assujéti à l'Article 9.
- (d) Tous les calculs d'heures supplémentaires se fondent sur chaque période complète de quinze (15) minutes.
- 8.02 L'employé tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré comme suit :
- (a) un jour de travail normal, à tarif et demi (1 ½) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures supplémentaires et à tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles consécutives en excédent des sept premières virgule cinq (7,5) heures,
- (b) le premier jour de repos, à tarif et demi (1 ½) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures supplémentaires et à tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles, cependant, lorsqu'il est tenu par l'Employeur de travailler pendant deux (2) jours de repos consécutifs et accolés ou plus, il est rémunéré à tarif double (2) pour toutes les heures travaillées le deuxième jour de repos et les jours de repos subséquents,
- (c) pendant un jour férié désigné payé, à tarif et demi (1 ½) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures supplémentaires et à tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles,
- (d) lorsqu'un employé travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il a aussi travaillé, l'employé est rémunéré à tarif double (2) pour chaque heure travaillée.

8.03 Sauf dans les cas d'urgence, de rappel, de disponibilité ou d'accord mutuel, l'Employeur s'engage à donner un avis le plus à l'avance possible de toute nécessité d'effectuer des heures supplémentaires.

Indemnité de repas (heures supplémentaires)

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

Rappel au travail

- 8.05 Lorsque l'employé est rappelé au travail pour effectuer des heures supplémentaires sans avoir à quitter l'endroit où il a été contacté, il touche le plus élevé des deux montants suivants :
- (a) un minimum d'une heure de salaire calculé au taux des heures supplémentaires applicable;
- ou
- (b) une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées.

Le minimum d'une (1) heure ne s'applique qu'une fois pour chaque période d'une heure.

8.06 Lorsqu'un employé est rappelé au travail et tenu de se présenter à un lieu de travail pour effectuer des tâches qui n'étaient pas prévues à son horaire, il touche le plus élevé des deux montants suivants :

- (a) un minimum de trois (3) heures de salaire calculé au taux des heures supplémentaires applicable

ou

- (b) une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées.

Les employés rappelés au travail en vertu de cette clause ont droit soit au remboursement de leur kilométrage au taux normalement payé lorsqu'ils sont autorisés par l'Employeur à se servir d'un véhicule personnel, soit au remboursement de leurs dépenses de transport en véhicule commercial, selon le cas.

Agents de service

8.07 (a) L'Employeur peut désigner des employés comme agents de service. L'agent de service doit être accessible 24 heures sur 24 grâce à un service de répondeur téléphonique, il doit être en mesure de retourner au travail aussi vite que possible si on l'appelle et être en état de travailler. Aux fins du présent article, « en état de travailler » signifie en état physique et mental d'effectuer toutes les fonctions de son poste d'une manière efficace.

- (b) Les agents de service sont rémunérés en vertu des clauses 8.05 et 8.06.

8.08 L'employé qui assume les fonctions d'agent de service est rémunéré selon les dispositions relatives à la disponibilité, à l'article 8.10.

Disponibilité

8.09 L'employé désigné en disponibilité doit être disponible pendant sa période de disponibilité à un numéro de téléphone connu et pouvoir rentrer au travail le plus rapidement possible s'il est appelé.

8.10 Lorsque l'Employeur exige de l'employé qu'il soit disponible pendant une période précise en dehors des heures de travail normales, l'employé est rémunéré au taux d'une demi-heure (1/2) pour toute période de quatre heures ou partie de cette période pendant laquelle il doit être disponible. Aucune indemnité n'est versée à l'employé qui se trouve dans l'impossibilité d'effectuer le travail lorsqu'il est appelé.

8.11 Dans les secteurs et les circonstances où l'Employeur juge qu'un dispositif de communication électronique est pratique et efficace, un tel appareil sera fourni

sans frais aux employés désignés pour être en disponibilité.

Impossibilité de cumuler

- 8.12 Les parties conviennent de ne pas cumuler les taux majorés.
- 8.13 L'employé en disponibilité qui est rappelé au travail par l'Employeur et qui se présente au travail est rémunéré conformément aux articles 8.05 et 8.06 (Rappel au travail).

ARTICLE 9 – TEMPS DE DÉPLACEMENT

9.01 Lorsque l'employé est tenu par l'Employeur de voyager pour exécuter des fonctions, il est rémunéré de la façon suivante :

- (a) un jour de travail normal pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, l'employé touche sa rémunération régulière normale
- (b) un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, l'employé touche :
 - (i) sa rémunération régulière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas sept virgule cinq (7,5) heures,

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

9.02 Aux fins du paragraphe 9.01, le temps de déplacement pour lequel l'employé est rémunéré est le suivant :

- (a) lorsqu'il voyage par transport en commun, le temps compris entre l'heure de départ prévue et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'employeur
- (b) lorsqu'il voyage par ses moyens personnels, le temps normal déterminé par l'employeur nécessaire à l'employé pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour directement à son domicile ou à son lieu de travail
- (c) lorsqu'il demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la

rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il aurait touchée en vertu de la décision initiale de l'employeur

- (d) lorsqu'il voyage à travers plus d'un fuseau horaire, le temps est calculé comme si l'employé était resté dans le fuseau horaire du point de départ pour des déplacements continus et dans le fuseau horaire de chaque halte de nuit après la première journée de déplacement.
- 9.03 Tous les calculs relatifs au temps de déplacement se fondent sur chaque période complète de quinze (15) minutes.
- 9.04 Le temps de déplacement comprend le temps obligatoirement passé à chaque halte, à condition que cette halte ne s'étende pas à toute une nuit passée à cet endroit.
- 9.05 Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met l'employé à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf indication contraire donnée à l'article 18 (Formation et perfectionnement professionnel).

Congé pour situation de voyage

- 9.06 L'employé tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pendant vingt (20) nuits au cours d'une année financière a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé. De plus, l'employé a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque tranche de vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuit additionnelles.
- 9.07 Le nombre maximum d'heures de congé acquis en vertu de ce paragraphe ne doit pas dépasser trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'un exercice financier et elles sont accumulées comme des congés compensatoires rémunérés.
- 9.08 Ce congé payé est réputé être un congé compensatoire et il est assujetti à l'article 8.04.
- 9.09 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas lorsque l'employé voyage pour assister à des cours, des séances de formation, des conférences ou des séminaires de nature professionnelle.

ARTICLE 10 – RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES, DU TEMPS DE DÉPLACEMENT, DE LA DISPONIBILITÉ ET DU RAPPEL AU TRAVAIL

- 10.01 Sur demande de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, la rémunération acquise en vertu des articles 8 et 9, à l'exception des indemnités de repas pendant les heures supplémentaires, peut être prise sous la forme d'un congé compensatoire ou d'un montant d'argent, qui sera calculé au taux majoré applicable énoncé dans ces articles.
- 10.02 Le congé compensatoire acquis en vertu des articles 8 et 9 qui est reporté de l'année financière antérieure et qui n'a pas encore été pris au 30 septembre de l'année financière suivante est payé en argent dans les six semaines suivant le commencement de la première période de rémunération après le 30 septembre, à moins qu'il ne soit reporté par accord mutuel. Un tel paiement est alors fait au taux de rémunération de l'employé en vigueur le 31 mars de l'année financière au cours de laquelle le congé a été acquis.
- 10.03 Lorsqu'un paiement en espèces est versé à l'employé, l'Employeur tentera de faire ce paiement dans les six semaines suivant la fin de la période de rémunération pour laquelle l'employé a demandé le paiement.
- 10.04 Afin de répondre aux nécessités du service, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé acquis par l'employé en vertu des articles 8 et 9, mais doit faire tout effort raisonnable pour lui accorder le congé dont la durée et le moment sont conformes à ce que demande l'employé.
- 10.05 Si, au cours d'une période quelconque de congé compensatoire, un employé obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensatoire ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensatoire si l'employé le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

ARTICLE 11 – JOURS FÉRIÉS PAYÉS

Généralités

11.01 Sous réserve de la clause 11.02, les jours suivants sont des jours désignés comme 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 la Souveraine,
- (e) la fête du Canada,
- (f) la fête du Travail,
- (g) ** la journée nationale de la vérité et de la réconciliation,
- (h) l'Action de grâces,
- (i) le jour du Souvenir,
- (j) le jour de Noël,
- (k) le lendemain de Noël,
- (l) un autre jour chaque année qui est reconnu au niveau provincial ou municipal comme jour de fête dans la région où l'employé travaille, ou dans toute région où un tel jour n'existe pas, le premier lundi d'août,

et

- (m) un autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

Pour plus de précision, l'employé qui ne travaille pas un jour férié payé a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de rémunération au taux normal.

11.02 L'employé qui est absent en congé non payé à la fois le jour complet de travail

qui précède et le jour complet de travail qui suit immédiatement le jour férié payé n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf dans le cas où il bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 22 (Congé pour les questions concernant les relations de travail).

Jour férié payé qui tombe un jour de repos

- 11.03 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé à la clause 11.01 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.
- 11.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé pour un employé est reporté à un autre jour en vertu de la clause 11.03 et que l'employé est obligé de travailler :
- (a) le travail accompli par l'employé le jour qui aurait normalement été le jour férié même est considéré comme du travail accompli un jour de repos
 - (b) le travail accompli par l'employé le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour férié

conformément aux dispositions de l'article 8.

ARTICLE 12 – CONGÉS ANNUELS

Période de référence pour congé annuel

12.01 La période de référence pour congé annuel s'étend du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement.

Accumulation des crédits de congé annuel

12.02 L'employé acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il est rémunéré pour au moins dix (10) jours selon les modalités suivantes :

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

(18^e) anniversaire de service

- (l) vingt-six (26) jours par année à partir du mois où a lieu son vingtième (20^e) anniversaire de service
 - (m) vingt-sept (27) jours par année à partir du mois où a lieu son vingt-deuxième (22^e) anniversaire de service
 - (n) vingt-huit (28) jours par année à partir du mois où a lieu son vingt-quatrième (24^e) anniversaire de service
 - (o) vingt-neuf (29) jours par année à partir du mois où a lieu son vingt-sixième (26^e) anniversaire de service, et
 - (p) trente (30) jours par année à partir du mois où a lieu son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.
- 12.03 (a) L'Employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel non utilisés jusqu'à concurrence de six (6) semaines d'un employé que démissionne de la fonction publique ou d'un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* afin d'occuper un poste à la CCSN, à condition que l'employé ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.
- (b) Ces dispositions s'appliquent également aux employés embauchés pour une période déterminée de plus de six (6) mois ou, si la période est inférieure à six (6) mois, au moment où ils deviennent des employés pour une période indéterminée.
- (c) Afin de déterminer les droits aux termes de la clause 12.02 qui précède, l'employé est considéré comme ayant atteint l'anniversaire minimum de service auquel les crédits de congé annuel sont normalement accordés et obtiendra un crédit de congé annuel additionnel à partir de cette date de service.
- (d) À compter du 1^{er} avril 2012 et à l'avenir, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel.

Droit au congé annuel payé

- 12.04 L'employé a droit à des congés annuels payés selon les crédits qu'il a acquis; toutefois l'employé qui justifie de six mois d'emploi continu peut bénéficier d'un

nombre de congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cause.

Attribution d'un congé annuel

12.05 Afin de répondre aux nécessités du service, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé mais doit faire tout effort raisonnable pour :

- (a) lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à ce que demande l'employé, et
- (b) ne pas rappeler l'employé au travail après son départ pour son congé annuel.

**Sous réserve de l'article 12.07, les employés sont encouragés à utiliser tout leurs congés annuels au cours de l'année pendant laquelle ils sont acquis.

Remplacement d'un congé annuel

12.06 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un employé se voit accorder :

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

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

Report de congés annuels

12.07 (a) Lorsque au cours d'une année de référence pour congé annuel, l'employé n'a pas utilisé tous les congés annuels portés à son crédit, il peut reporter les crédits non utilisés jusqu'à concurrence de deux fois (2x) le nombre de ses crédits annuels. Tous les crédits de congé annuel en sus du maximum

sont payés au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé en vigueur le 31 mars précédant immédiatement le paiement, sous réserve de la disponibilité des fonds.

(b) Liquidation

Pendant une année de référence pour congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés sont, sur demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, payés au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé.

Rappel pendant le congé annuel ou le congé compensatoire

12.08 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel ou de congé compensatoire, l'employé est rappelé au travail, il touche le remboursement de dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'Employeur, qu'il a engagées pour :

(a) se rendre à son lieu de travail,

et

(b) retourner au point d'où il a été rappelé, s'il retourne en vacances immédiatement après l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel, après présentation des comptes normalement requis par l'Employeur.

12.09 L'employé n'est pas considéré comme étant en congé annuel ou en congé compensatoire au cours de toute période qui lui donne droit, en vertu de la clause 12.08, au remboursement de dépenses raisonnables qu'il a engagées.

Annulation d'un congé annuel

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

Congé à la cessation d'emploi

12.11 Lorsque l'employé décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou sa succession touche un montant égal au produit qui s'obtient en

multipliant le nombre de jours de congé annuel acquis mais inutilisés portés à son crédit par le taux de rémunération journalier de son poste d'attache à la date de cessation de son emploi.

- 12.12 À la demande de l'employé et selon les nécessités du service, l'Employeur peut accorder à l'employé les congés annuels à son crédit avant la cessation de son emploi.

Recouvrement lors de la cessation d'emploi

- 12.13 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou une mise en disponibilité, l'Employeur déduit de toute somme d'argent due à l'employé un montant équivalant aux congés annuels non acquis mais pris par l'employé, calculé selon le taux de rémunération applicable au poste d'attache de l'employé à la date de cessation d'emploi.

Congé annuel unique

- 12.14 (a) Après une (1) année complète d'emploi continu dans la Commission canadienne de sûreté nucléaire ou dans la fonction publique, ou ses agences, l'employé a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé.
- (b) Les crédits de congé annuel prévus à l'alinéa 12.14 (a) sont exclus de l'application du paragraphe 12.07 (a) visant le report des congés annuels.

ARTICLE 13 – CONGÉ DE MALADIE

- 13.01 L'employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'un jour et un quart (1 ¼) pour chaque mois civil durant lequel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.
- 13.02 L'employé bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :
- (a) qu'il puisse convaincre l'Employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine,
 - et
 - (b) qu'il ait les crédits de congé de maladie nécessaires.
- 13.03 À moins d'une indication contraire de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé indiquant qu'il a été incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'une blessure est jugée satisfaisante aux exigences du paragraphe 13.02 (a) lorsque fournie à l'Employeur.
- 13.04 Un congé de maladie payé n'est pas accordé au cours d'une période durant laquelle l'employé est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.
- 13.05 Lorsque l'employé bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite pour la même période, les crédits de congé de maladie de l'employé sont rétablis.
- 13.06 Lorsque l'employé n'a pas les crédits nécessaires pour couvrir l'octroi d'un congé de maladie payé aux termes de la clause 13.02, l'Employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé de maladie payé à l'employé pour une période maximale de vingt-cinq (25) jours sous réserve de la déduction de ce congé anticipé des crédits de congé de maladie acquis par la suite et, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou une mise en disponibilité, sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à l'employé.
- 13.07 **Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé qui est mis en disponibilité lui seront rendus s'il est réengagé dans la fonction publique au cours des deux (2) années suivant la date de sa mise en disponibilité.

Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé e à la fin de sa période d'emploi déterminé lui sont rendus s'il ou elle est réengagé à la CCSN au cours de la première (1re) année suivant la fin de ladite période d'emploi.

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

Congé non payé pour les soins de longue durée d'un membre de la famille

14.01 Sous réserve des nécessités du service, il est accordé à l'employé un congé non payé pour prodiguer personnellement les soins et l'éducation à ses enfants d'âge préscolaire; ou pour prodiguer les soins de longue durée à un parent malade ou âgé ou à un enfant handicapé, à un autre membre de la famille qui réside en permanence au foyer de l'employé ou avec lequel l'employé vit en permanence, ou d'une personne qui tient lieu de membre de la famille à l'employé, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et l'employée, conformément aux conditions suivantes :

- (a) l'employé doit informer l'Employeur, par écrit, quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé
- (b) le congé accordé en vertu de ce paragraphe est d'une durée minimale de trois (3) semaines
- (c) la durée totale d'un ou de plusieurs congés accordés à l'employé en vertu de ce paragraphe ne doit pas dépasser cinq (5) ans durant son emploi dans la fonction publique
- (d) le congé accordé en vertu de ce paragraphe pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du calcul du « service » aux fins du congé annuel; le temps consacré à ce congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- (e) Congé pour soins
 - (i) L'employé qui fournit à l'Employeur une preuve qu'il reçoit des prestations de compassion, des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou des prestations pour proches aidants d'adultes de l'assurance-emploi, ou qu'il est en attente de telles prestations, peut se voir accorder un congé non payé pendant qu'il reçoit ou attend ces prestations.
 - (ii) Le congé non payé décrit à la clause 14.03(e)(i) ne peut excéder une durée de vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, de trente-cinq (35) semaines pour les prestations pour proches aidants d'enfants et de quinze (15) semaines pour les

prestations pour proches aidants d'adultes, auxquelles s'ajoute toute période d'attente applicable.

- (iii) Un employé qui est en attente de prestations de compassion, doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il en est avisé.
- (iv) Si la demande de prestations de compassion, de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes de l'assurance-emploi d'un employé est refusée, la clause 14.03(e)(i) ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où l'employé en est avisé.
- (v) Le congé accordé en vertu de cette clause est compté dans le calcul de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du calcul de « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé compte aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Congé payé pour obligations familiales

- 14.02 (a) Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend :
- (i) du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé)
 - (ii) des enfants à charge (y compris les enfants du conjoint légal ou du conjoint de fait et les enfants nourriciers qui demeurent avec l'employé et qui sont sous sa tutelle)
 - (iii) des parents (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers)
 - (iv) le frère, la sœur, le demi-frère et la demi-sœur
 - (v) les grands-parents et les petits-enfants de l'employé
 - (vi) de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence,
 - (vii) tout parent à l'égard de qui l'employé a une relation de soins, peu importe s'il réside avec l'employé, ou
 - (viii) de toute personne qui tient lieu de membre de la famille à l'employé, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette

personne et l'employé.

- (b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu du paragraphe 14.04 (c) ne peut dépasser cinq (5) jours au cours d'une année financière.
- (c) L'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :
 - (i) un congé payé pour le rendez-vous d'un membre de la famille à charge chez le médecin, le dentiste, les autorités scolaires ou les agences d'adoption. Un membre de la famille à charge est une personne qui est incapable de se présenter à un rendez-vous de son propre chef. L'employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous de manière à réduire au minimum ses absences au travail et doit aviser son superviseur des rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible
 - (ii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à 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) pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé, ce congé pouvant être divisé en deux (2) et être pris à des jours différents
 - (iv) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre âgé/un enfant de la famille de l'employé
 - (v) pour assister à une activité scolaire, si le superviseur a été prévenu de l'activité le plus à l'avance possible
 - (vi) pour s'occuper de son enfant en case de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie
 - (vii) **pour rendre visite à un membre de la famille, qui en raison d'une maladie terminale, approche la fin de sa vie
 - (viii) **quinze (15) heures sur les trente-sept virgule cinq (37,5) heures stipulées ci-dessus peuvent être utilisées pour assister à un rendez-vous avec un représentant juridique ou parajuridique pour des questions non liées au travail, ou avec un représentant financier ou autre professionnel, si le superviseur est informé du rendez-vous le plus à l'avance possible.

**Rendez vous chez le médecin pour les employées enceintes

- 14.03 (a) Une période de temps libre payé d'au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez vous médical de routine.
- (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

** Réaffectation ou congé liés à la maternité

- 14.04 (a) L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt quatrième (24e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'employeur 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 a) est accompagnée d'un certificat médical ou est 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 éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'employeur peut obtenir un avis médical indépendant.
- (c) L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 44.01; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employé a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'employeur :
- i. modifie ses tâches, ou la réaffecte,
 - ou
 - ii. l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- (d) L'employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- (e) Lorsque l'employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les

conditions mentionnées dans le certificat médical, l'employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.

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

Congé non payé en cas de réinstallation de l'époux ou du conjoint de fait

- 14.05 (a) À la demande de l'employé, un congé non payé d'au moins trois (3) mois et d'au plus un (1) an peut lui être accordé lorsque son époux ou conjoint de fait est déménagé en permanence et un congé non payé d'au plus cinq (5) années peut lui être accordé lorsque son époux ou conjoint de fait est déménagé temporairement.
- (b) Le congé non payé accordé en vertu de cette clause est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du calcul du « service » aux fins du congé annuel auquel l'employé a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Congé pour cause de violence familiale

- 14.06 **Aux fins de cet article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un(e) employé(e) ou l'enfant d'un(e) employé(e) subit de la part d'une personne avec qui l'employé(e) a ou a eu une relation intime.
- (a) Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence 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 est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui est victime de violence familiale, se voit accordé un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à l'employé-e, concernant ce genre de violence :
- i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant à charge 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 des services de counselling;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente; ou
 - v. d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaires civile ou pénale.
- (c) Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiales qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heurs au cours d'une année financière.
- (d) L'employeur peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employé-e, que l'employé-e soumettre de la documentation à l'appui de sa demande de congé. L'employé-e fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.
- (e) Nonobstant les alinéas 14.06(b) et 14.06(c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour cause de 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.

Congé de maternité non payé

- 14.07 (a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- (b) Nonobstant l'alinéa (a) :
- i. si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,
 - ou
 - ii. si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa (a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en

- congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.
- (c) La prolongation décrite à l'alinéa (b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
 - (d) L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
 - (e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - i. d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - ii. d'utiliser les crédits de congé maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 13 ayant trait au congé de maladie. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure », utilisés dans l'article 13 ayant trait au congé de maladie, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
 - (f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
 - (g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Indemnité de maternité

- 14.08 (a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités au 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 de 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, auprès d'un des employeurs mentionnés aux 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 :

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

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 c'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 2(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 de 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'employé 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 les taux et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste qu'elle 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'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.

Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

14.09 (a) L'employée qui :

i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 2(a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP), ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et

ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 2(a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 2(a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa 3(a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.

(b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 2 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 3(a)(i).

Congé parental non payé

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

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

ou

- ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),

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

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

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

ou

- ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),

commençant le jour où l'enfant lui est confié.

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

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

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

ou

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

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

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

Indemnité parentale

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

- Option 1 : prestations parentales standard, 14.11 alinéas (c) à (k), ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, 14.11 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 parental (RQAP), l'indemnité parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1 : parentales standard.

Administration de l'indemnité 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 touché 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, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou B 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 2(a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque l'employé a choisi l'indemnité 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'indemnité parental prolongée en plus de la période visée à l'article 2(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 :

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

toutefois, l'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 – Indemnité parentales standard :

- (c) L'indemnité parentale versée conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas de l'employé en congé parentale non payé tel que décrit au sous-alinéa 4(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou

d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

- iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à de 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'intégrité 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 parentale non payé, cet employé est admissible à 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 de poste, 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 2(c)(iii) pour le même enfant ;
- vi. lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une indemnité parentale supplémentaire 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 maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux paragraphes 2(c)(iii) et 5(c)(v) pour le même enfant.

- (d) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 5(c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- (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.
- (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 payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

Option 2 – Indemnité parentales prolongées :

- (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 4(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 de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales 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 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 l'intégralité 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 indemnité 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'indemnité prévue à 2(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 indemnité 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'indemnité prévue à 2(c)(iii) pour le même enfant.
- (m) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 5(1)(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) L'indemnité parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue 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-e 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 le 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) L’indemnité parentale versée en vertu du RPSC n’a aucune incidence sur la rémunération différée de l’employé-e ou l’indemnité de départ.
- (t) Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides

14.12 (a) L’employé qui :

- i. ne satisfait pas au critère d’admissibilité précisé au sous-alinéa 5(a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il a également droit en vertu du Régime d’assurance-invalidité (AI), de l’assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d’assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la Loi sur l’indemnisation des agents de l’État l’empêchent de toucher des prestations parentales de l’assurance-emploi ou du Régime québécois d’assurance parentale,

et

- ii. satisfait à tous les autres critères d’admissibilité précisés à l’alinéa 5(a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 5(a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où l’employé ne touche pas d’indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa 6(a)(i), la différence entre

quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.

- (b) L'employé reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 5 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 6(a)(i).

ARTICLE 15 – AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

Validation

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

Congé de deuil

15.02 Aux fins de l'application de la présente clause, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), l'enfant propre de l'employé (y compris l'enfant du conjoint de fait), le beau-fils ou la belle-fille ou l'enfant en tutelle de l'employé, le grand-père, la grand-mère, le petit-fils, la petite-fille, le beau-père, la belle-mère et tout parent demeurant en permanence avec l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence ou, sous réserve de l'alinéa 15.02(e) ci-dessous, une personne qui tient lieu de membre de la famille à l'employé, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et lui.

- (a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé est admissible à une période de congé de deuil de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes et accordé des jours différents lorsque les funérailles et le service se déroulent à des moments différents. De plus, l'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours ouvrables payés aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.
- (b) L'employé a droit à une durée maximale d'un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une bru, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'une tante ou d'un oncle et des grands-parents de l'époux.
- (c) **L'employé qui vit ou dont l'épouse ou la conjointe de fait vit une mortinaissance où dans le cas où il aurait été le parent de l'enfant qui serait né, a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs de congé de deuil payé. Pour plus de précision, une mortinaissance s'entend d'un enfant qui naît sans signe de vie à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Le congé peut être pris pendant la période qui commence à la date de la mortinaissance et se termine au plus tard douze (12) semaines après la date des funérailles, de l'inhumation ou du service commémoratif tenus à cet égard, selon la date qui est la plus éloignée.

- (d) Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande d'un congé de deuil varient selon les circonstances individuelles. Sur demande, l'Employeur peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long que celui dont il est question aux clauses 15.02 (a) et (b) ou pour le décès de personnes autres que celles mentionnées dans la présente clause.
- (e) Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans les circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes (a) et (b) de cet article, l'employé bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.
- (f) L'employé a droit à un congé de deuil payé pour une personne qui tient lieu de membre de sa famille, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et l'employé, et ce, une seule fois au cours de sa carrière dans l'administration publique fédérale.

Congé non payé pour obligations personnelles

- 15.03 (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 de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an, est accordé à l'employé pour ses obligations personnelles.
- (c) L'employé a droit à un congé non payé pour obligations personnelles une seule fois en vertu de chacun des paragraphes (a) et (b) de la présente clause 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, ni avec un congé en cas de réinstallation du conjoint, sans le consentement de l'Employeur.
- (d) Le congé non payé accordé en vertu du paragraphe (a) 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.
- (e) Le congé non payé accordé en vertu du paragraphe (b) est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du

« service » aux fins des congés annuels auxquels l'employé a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Congé payé pour comparution

15.04 Un congé payé est accordé à tout employé qui n'est ni en congé non payé, ni en congé d'études, ni en état de suspension et qui est obligé :

- (a) d'être disponible pour la sélection d'un jury
- (b) de faire partie d'un jury

ou

- (c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu dans une cour, une assemblée législative ou un tribunal administratif qui a le pouvoir d'obliger des témoins à comparaître.

Congé payé pour accident du travail

15.05 L'employé bénéficie d'un congé payé pour accident du travail d'une durée raisonnable fixée par l'Employeur lorsqu'il est déterminé par une commission provinciale des accidents du travail que l'employé est incapable d'exercer ses fonctions en raison :

- (a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une faute de conduite volontaire de la part de l'employé,
- (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 reçu en règlement de toute demande pour pertes de salaire subies relativement à cette blessure, maladie ou exposition.

Congé d'examen

15.06 L'Employeur peut accorder à l'employé qui n'est pas en congé d'études un congé payé pour se présenter à un examen ou soutenir une thèse. L'Employeur accorde seulement ce congé lorsque, de son avis, le cours se rattache directement aux

fonctions de l'employé ou qu'il améliorera ses qualifications.

Autres congés payés ou non payés

15.07 À sa discrétion, l'Employeur peut accorder un congé payé ou non payé pour des fins autres que celles qui sont indiquées dans la convention.

Congé personnel

- 15.08 (a) L'employé, au cours de chaque année financière, se voit accorder, deux (2) jours de congé payé pour des raisons de nature personnelle.
- (b) Ce congé payé ne peut être reporté à l'année financière suivante et n'a aucune valeur monétaire.
- (c) Pour répondre aux nécessités du service, l'Employeur se réserve le droit de fixer la date à laquelle l'employé peut prendre ce congé mais fait tout effort raisonnable pour lui accorder un congé dont la durée et le moment sont conformes à ce que demande l'employé.

Congé pour pratiques autochtones traditionnelles

15.09 (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.

- (b) 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.
- (c) 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.
- (d) En alternative au congé sans solde prévu au paragraphe 15.11 (a), à la

demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé, jusqu'à un maximum de vingt-deux virgule cinq (22,5) heures, peut être accordé à l'employé afin de lui permettre de remplir ses pratiques traditionnelles. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé-e devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent entraîner aucune dépense additionnelle pour l'employeur.

**** Congé pour les obligations religieuses**

- 15.10 (a) L'employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.
- (b) Les employés peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensatoire, un congé non payé pour d'autres motifs ou un échange de postes (dans le cas d'un travailleur posté) pour remplir leurs obligations religieuses.
- (c) Nonobstant le paragraphe (b), à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, 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 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.
- (d) L'employé qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit prévenir l'employeur 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 16 – CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

- 16.01 Lorsque le décès ou la mise en disponibilité mettent fin à l'exercice des fonctions d'un employé, ayant deux ans ou plus de service continu, qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel ou de congé de maladie payé supérieur à celui qu'il a acquis, le nombre de jours de congé payé dont il a bénéficié est réputé avoir été acquis.
- 16.02 L'employé ne bénéficie pas de deux (2) genres de congé payé différents à l'égard de la même période.
- 16.03 L'employé n'a pas droit à un congé payé pendant les périodes où il est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.
- 16.04 Aux fins de la présente convention, une journée de congé signifie une période de sept heures et demie (7 ½) au maximum.

ARTICLE 17 – INDEMNITÉ DE DÉPART

À compter du 1^{er} avril 2013, les paragraphes 17.01 (b) et (c) sont supprimés de la Convention collective.

17.01 Dans les cas suivants et sous réserve de la clause 17.02, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire pour son poste d'attache au dernier jour d'emploi :

(a) Mise en disponibilité

(i) Dans le cas d'une première mise en disponibilité et pour la première année complète d'emploi continu à la Commission canadienne de sûreté nucléaire, l'employé a droit à deux (2) semaines de rémunération, 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, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire, jusqu'à concurrence au maximum de trente (30) semaines 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).

(ii) Dans le cas d'une deuxième mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente de la fonction publique, 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), moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ en vertu de l'alinéa 17.01 (a) (i) ci-dessus.

(b) Démission

En cas de démission, sous réserve du paragraphe 17.01 (c) et si l'employé justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

(c) Retraite

Lors de la retraite, lorsque l'employé a droit à une pension à jouissance immédiate ou qu'il a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, 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 (dans l'année en cours) et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

(d) Décès

En cas de décès de l'employé, il est versé à sa succession une indemnité de départ calculée en fonction de toute la période d'emploi continu de l'employé, et correspondant à 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 (dans l'années en cours) et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

(e) Cessation d'emploi pour incapacité

Lorsque l'employé compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse d'être employé du fait de son incapacité, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

(f) Cessation d'emploi pour incompétence

Lorsque l'employé compte dix (10) années d'emploi continu à la CCSN et qu'il cesse d'être employé du fait de son incompétence, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines, moins toute période à l'égard de laquelle une indemnité de départ a déjà été accordée.

17.02 Les indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi de la fonction publique, d'une société d'État fédérale, des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada. L'indemnité de départ maximale prévue à la clause 17.01 ne doit en aucun cas être cumulée.

Pour plus de précision, le montant versé en vertu des clauses 17.03 à 17.06 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré

comme une indemnité de cessation d'emploi pour l'administration de la clause 17.02.

Fin de l'indemnité de départ

17.03 À compter du 1^{er} avril 2013, l'indemnité de départ liée à une démission ou une retraite cesse de s'accumuler, mais l'indemnité accumulée demeure au crédit de l'employé.

17.04 Conformément à la clause 17.02 ci-dessus, l'employé nommé pour une période indéterminée au 1^{er} avril 2013 a droit à une indemnité de départ correspondant à 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 au maximum de trente (30) semaines.

Conformément à la clause 17.02 ci-dessus, l'employé nommé pour une période déterminée au 1^{er} avril 2013, a droit à une indemnité de départ correspondant à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence au maximum de trente (30) semaines.

Modalités de paiement

17.05 Options

Dans les six (6) mois suivant le 1^{er} avril 2013, l'employé doit choisir l'une des options suivantes :

- (a) encaisser immédiatement l'indemnité de départ accumulée au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé; ou
- (b) encaisser une partie de l'indemnité de départ accumulée au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé et encaisser le reste du montant à la date de cessation d'emploi; ou
- (c) reporter le paiement de l'indemnité de départ accumulée à la date de cessation d'emploi, montant qui sera calculé au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé au dernier jour d'emploi.

17.06 Sélection de l'option

- (a) L'Employeur avise l'employé de ses années d'emploi continu au plus tard trois (3) mois suivant la cessation de l'indemnité de départ en cas de démission ou lors du départ à la retraite.

- (b) L'employé avise l'Employeur de l'option de paiement choisie dans les six (6) mois suivant la cessation de l'indemnité de départ en cas de démission ou lors du départ à la retraite.
- (c) L'employé qui choisit l'option décrite au paragraphe 17.05 (b) doit indiquer le nombre de semaines complétées à encaisser, conformément au paragraphe 17.05 (a), et le reste du montant à encaisser conformément au paragraphe 17.05 (c).
- (d) L'employé qui n'avise pas l'Employeur de son choix sera présumé comme ayant choisi le paiement de l'indemnité de départ accumulée à la date de cessation d'emploi, conformément à l'option 17.05 (c).

ARTICLE 18 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Généralités

- 18.01 ******Les parties reconnaissent que les employés, afin de développer, maintenir et améliorer leurs connaissances professionnelles, doivent avoir la possibilité de participer aux activités de formation et de perfectionnement professionnel décrites dans le présent article. L'Employeur tentera d'offrir la possibilité de participer aux activités de perfectionnement à tous les employés de l'unité de négociation et ce répartie de façon équitable aux membres de l'unité de négociation tout en tenant compte des facteurs opérationnels et budgétaires.
- 18.02 Chaque année, le gestionnaire et l'employé discutent d'un plan formation continue et de perfectionnement professionnel qui peut inclure, sans limiter la généralité de ce qui procède, les objectifs de carrière, les besoins de formation, les besoins de perfectionnement professionnel, les activités prévues pour la prochaine année et un examen des réalisations professionnelles au cours de la présente année.
- 18.03 On convient que les questions de formation continue et de perfectionnement professionnel sont un sujet qui peut être discuté au niveau du Comité de Consultation Syndicale et Patronale.

Perfectionnement professionnel

- 18.04 (a) ******Sous réserve de la clause 18.01 l'employé doit avoir la possibilité d'assister à des cours, des sessions de formation, des conférences et des séminaires et de participer à des programmes de formation permettant de mieux remplir les tâches actuelles et éventuelles requises par l'Employeur.
- (b) ******L'employé peut avoir la permission de participer à des échanges de travail et des projets de recherche qui sont reconnus par l'employeur comme étant pertinents au mandat de l'organisation.
- (c) L'employé qui participe aux activités visées par la présente clause a droit au remboursement de ses dépenses raisonnables, y compris les frais d'inscription, de cours et de voyage (conformément à la politique sur les voyages de l'Employeur). L'employé invité à participer à une conférence à titre officiel, par exemple pour prononcer une discours officiel ou donner un cours lié à son champ de travail, peut avoir droit à un congé payé à cette fin et peut, en plus, avoir droit au remboursement des frais d'inscription à la convention ou à la conférence et des dépenses

raisonnables de voyage.

- (d) Lorsque la participation d'un employé à un programme de formation exige un investissement financier important de la part de l'Employeur, l'Employeur, l'employé et le représentant autorisé de l'Institut peuvent conclure un accord établissant les conditions générales de la participation de l'employé, y compris, lorsque cela est considéré nécessaire, un engagement de la part de l'employé à rester au service de l'Employeur pendant une période de temps dont ils conviennent mutuellement. Un tel accord doit être compatible avec les modalités de la présente convention collective.
- (e) L'employé n'a droit à aucune rémunération en vertu des articles 8 (Heures supplémentaires, rappel au travail et disponibilité) et 9 (Temps de déplacement) pour le temps passé aux activités visées par la présente clause, sauf s'il y participe à la demande de l'Employeur et non de sa propre initiative.

Congé d'études

- 18.05 (a) L'employé peut bénéficier d'un congé d'études non payé d'une durée allant jusqu'à quatre (4) ans, pour fréquenter un établissement reconnu afin d'étudier dans un domaine du savoir et d'acquérir des connaissances qui lui permettront de mieux remplir ses tâches actuelles et éventuelles en fonction des besoins de l'Employeur.
- (b) À la seule discrétion de l'Employeur, l'employé en congé d'études non payé -peut recevoir une indemnité tenant lieu de traitement d'un maximum de cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération de base, à condition que, s'il reçoit une subvention ou une bourse d'études, l'indemnité soit réduite en conséquence. Dans de tels cas, le montant de la réduction ne doit pas dépasser le montant de la subvention ou de la bourse d'études. La détermination du pourcentage de cette indemnité est à la discrétion de l'Employeur et doit faire l'objet d'une entente écrite entre l'Employeur et l'employé avant que le congé ne soit approuvé.
- (c) L'indemnité que reçoit déjà l'employé peut, à la discrétion de l'Employeur, être maintenue durant la période du congé d'études. L'employé est notifié, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel de l'indemnité.
- (d) Si l'employé, sauf avec la permission de l'Employeur :
- (i) abandonne le cours ou ne le réussit pas,

(ii) ne reprend pas son service auprès de l'Employeur à la fin du cours,

ou

(iii) cesse d'occuper son emploi, sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant l'expiration de la période pour laquelle il s'est engagé à reprendre son service après son cours,

il rembourse à l'Employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées, en vertu de la présente clause, au cours de son congé d'études ou toute autre somme inférieure fixée par l'Employeur.

ARTICLE 19 – RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 19.01 À titre de condition d'emploi, l'Employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les employés de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles de l'Institut. Si la rémunération de l'employé pour un mois donné n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité avec le présent article, l'Employeur ne cherchera pas à récupérer ce montant sur le salaire à venir.
- 19.02 L'Institut informe l'Employeur par écrit du montant à retenir autorisé conformément à la clause 19.01.
- 19.03 Aux fins de l'application de la clause 19.01, les retenues mensuelles sur la rémunération de chaque employé se font à partir du premier mois complet d'emploi.
- 19.04 L'employé qui prouve à l'Institut par une déclaration sous serment :
- (a) qu'il est membre d'un organisme religieux reconnu dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employés
- et
- (b) qu'il versera des contributions égales au montant des cotisations à un organisme de charité autre que l'organisme religieux enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* mentionné dans la déclaration sous serment
- n'est pas assujetti au présent article, à condition que la déclaration sous serment qu'il a présentée soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux concerné.
- 19.05 Les sommes retenues conformément à la clause 19.01 sont versées mensuellement à l'Institut dans un délai raisonnable suivant la date de leur retenue et sont accompagnées du numéro, de la classification et du niveau qui identifient chaque employé et les retenues faites en son nom.
- 19.06 L'Institut convient d'indemniser l'Employeur 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 l'Employeur, dans lequel cas la responsabilité se limite au montant de l'erreur.

19.07 Lorsqu'il est reconnu d'un commun accord qu'une erreur a été commise, l'Employeur s'efforce de la corriger dans les deux (2) périodes de paye qui suivent la reconnaissance de l'erreur.

ARTICLE 20 – UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR

- 20.01 Un représentant accrédité de l'Institut peut être autorisé à entrer dans les locaux de l'Employeur pour participer au règlement d'une plainte ou d'un grief ou assister à des réunions convoquées par la direction. Il doit alors obtenir de l'Employeur, chaque fois, la permission d'entrer dans les lieux en question. Les représentants ainsi admis doivent respecter les procédures de sécurité établies.
- 20.02 L'Institut remet à l'Employeur la liste des représentants et l'informe sans tarder de tout changement apporté à la liste.
- 20.03 L'Employeur réserve un espace sur les tableaux d'affichage pour l'affichage d'avis officiels de l'Institut. Les avis ou autres documents affichés doivent être préalablement approuvés par l'Employeur, qui a le droit de refuser l'affichage de toute information qu'il estime contraire à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. L'Employeur ne refuse pas d'autoriser l'affichage sans raison valable.
- 20.04 Dans le but de développer de bonnes relations de travail avec le syndicat, la CCSN accorde à NUREG l'autorisation de tenir des réunions dans ses locaux, aux conditions suivantes :
- (a) NUREG doit informer la CCSN (Relations de travail) de la raison de la rencontre et remettre aux Relations du travail l'ordre du jour de la réunion
 - (b) les réunions du syndicat se tiennent à l'heure du lunch ou après les heures de travail
 - (c) les réservations de salle pour les réunions sont assujetties à la disponibilité des salles et le syndicat convient que les besoins opérationnels auront préséance en matière de disponibilité de salle
 - (d) la gestion a le droit de retirer en tout temps le présent privilège.
- 20.05 Dans le but de développer de bonnes relations de travail avec le syndicat, la CCSN convient de fournir à NUREG un babillard électronique sur BORIS, aux conditions suivantes :
- (a) les messages électroniques, les bulletins et autres communications de masse qui seront affichés ou postés à l'interne à tous les membres du NUREG devront recevoir l'approbation de la CCSN (Relations du travail)
 - (b) la CCSN aura le droit de refuser l'affichage ou en envoi interne massif par

la poste de renseignements qui, à son avis, sont contraires aux intérêts de l'un de ses représentants

- (c) la gestion a le droit de retirer en tout temps le présent privilège.
- 20.06 L'employeur autorise l'Institut à déposer une quantité raisonnable de dossiers et de documents de l'Institut dans un endroit déterminé par l'Employeur, en fonction de l'espace disponible.

ARTICLE 21 – INFORMATION

- 21.01 L'Employeur convient de remettre à chaque employé de l'unité de négociation et à tous les employés embauchés après la date de la signature un exemplaire de la convention. Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'Employeur en vertu de présente paragraphe, on peut donner à l'employé le moyen d'avoir accès à la présente convention en mode électronique, pourvu que l'Employeur informe chaque employé du fait que la Convention est disponible par voie électronique et de la façon d'y accéder.
- 21.02 L'Employeur et l'Institut conviennent de partager également les coûts liés à la traduction, ainsi qu'à l'impression et à la reliure d'un nombre suffisant d'exemplaires de la convention.
- 21.03 L'Employeur convient de transmettre à l'Institut, à chaque trimestre, une liste alphabétique de tous les employés de l'unité de négociation (par secteur et classification) qui, pendant le trimestre se sont ajoutés à l'unité de négociation, l'ont quittée ou ont commencé des congés non payés pour une période de plus de trois (3) mois. Lorsqu'un employé quitte temporairement l'unité de négociation, la liste en fait état. Cette liste comprendra l'adresse postale et le numéro de téléphone de l'employé au domicile, conformément à la décision de la Commission des relations de travail dans la fonction publique du 18 juillet 2008 – dossier n° 561-02-176 (2008 CRTFP 57). L'employeur fournira cette nouvelle information pour les employés actuels dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective. Aussitôt que possible, l'employeur convient d'ajouter à cette liste, la date de nomination des nouveaux employés. L'agent de négociation convient d'indemniser l'employeur si un membre de l'unité de négociation dépose une plainte ou un grief, ou entreprend une cause d'action contre l'employeur pour la mise en application ou l'administration de la présente disposition.
- 21.04 ** L'Institut a la possibilité de demander à un représentant des employés de se présenter aux nouveaux membres de NUREG et ce, par les moyens les plus pratiques disponibles.

ARTICLE 22 – CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL

22.01 L'Employeur reconnaît à l'Institut le droit d'élire ou de nommer des représentants de l'Institut parmi les membres de l'unité de négociation pour intervenir au nom de l'Institut. L'Institut communique à l'Employeur promptement et par écrit les noms et les rôles de ses représentants ainsi que tout changement subséquent.

22.02 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé :

- (a) à un employé cité comme témoin devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique, un conseil d'arbitrage, une commission de l'intérêt public ou dans le cadre d'un autre processus de résolution des conflits, par un employé ou l'Institut;
- (b) à un employé représentant l'Institut devant un conseil d'arbitrage ou un bureau de conciliation, une commission de l'intérêt public nommée en vertu de l'article 162, un mode substitutif de règlement des différends en vertu de l'article 182 ou dans le cadre d'une demande d'entente sur les services essentiels en vertu de l'article 123 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*;

et

- (c) à un employé qui est partie à un arbitrage, qui représente un employé qui est partie à un arbitrage ou qui est cité comme témoin par un employé qui est partie à un arbitrage.

22.03 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé :

- (a) à un employé qui dépose une plainte, ou à un employé ou un représentant de l'Institut qui agit au nom de l'employé qui dépose une plainte et comparaît devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en vertu de l'article 190 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*;
- (b) aux représentants de l'Institut qui suivent des cours de formation offerts par l'Institut se rapportant à leurs fonctions de représentant;
- (c) aux représentants de l'Institut qui assistent à des réunions de négociation

de la convention collective au nom de l'Institut ou aux réunions préparatoires de négociation de la convention, et,

- (d) à l'employé qui assiste aux réunions et conférences prévues dans la constitution et les statuts de l'Institut.

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

- (a) la participation à des séances de formation concernant les relations Employeur-employé parrainées par l'Employeur;
- (b) la présentation d'un grief à l'Employeur par un employé;
- (c) la participation à des réunions avec l'Employeur à la demande de l'Employeur;
- (d) les réunions avec l'Employeur liées à la consultation mixte;
- (e) les réunions avec l'Employeur liées à la santé et à la sécurité au travail; et
- (f) toute autre réunion à laquelle la participation de l'employé est demandée ou requise par l'Employeur.

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

- (b) L'employé et son représentant de l'Institut qui demandent un congé payé ou non payé pour réaliser les activités décrites au paragraphe 22.05 (a) ci-dessus doivent d'abord obtenir l'approbation de l'Employeur et soumettre une demande de congé.

ARTICLE 23 – RÈGLEMENT DES PROBLÈMES

Rencontre entre employés et superviseurs

23.01 Les parties favorisent les discussions informelles entre les employés et leurs superviseurs pour régler les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsqu'un employé, dans le délai prescrit, avise de son désir de se prévaloir de cette clause, il est entendu que la période entre la discussion initiale et la réponse finale ne compte pas au titre des délais prescrits dans le cadre d'un grief.

Procédure de règlement des griefs

23.02 (a) Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, l'employé qui estime avoir été traité de façon injuste ou lésé par une action ou une absence d'action de la part de l'Employeur a le droit de présenter un grief de la façon prévue dans le présent article, sauf si le problème est lié au processus de classification.

(b) Dans les cas où le grief se rattache à l'interprétation ou à l'application de la convention ou d'une décision arbitrale, l'employé n'a pas le droit de présenter un grief à moins d'avoir obtenu l'approbation de l'Institut et de se faire représenter par lui.

23.03 À moins d'indication contraire dans la présente convention, la procédure de règlement des griefs comprend les paliers suivants :

(a) premier palier : le gestionnaire de premier niveau;

(b) deuxième palier : le niveau intermédiaire lorsqu'un tel niveau existe chez l'Employeur;

(c) dernier palier : le président ou son représentant autorisé.

23.04 Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue avant un palier donné, un ou tous les paliers peuvent être supprimés sauf le dernier palier, par accord mutuel entre l'Employeur et l'employé et, le cas échéant, l'Institut. Dans le cas du renvoi d'un employé par l'Employeur, le grief est présenté au dernier palier seulement.

23.05 Dans le cas d'un grief lié à une plainte, si la personne désignée pour entendre le grief est celle qui fait l'objet de la plainte, le grief doit être entendu par une autre personne désignée par l'Employeur.

Présentation d'un grief

- 23.06 (a) L'employé qui souhaite présenter un grief à un des paliers de la procédure de règlement des griefs communique le grief à son superviseur immédiat qui fournit immédiatement à l'employé un accusé de réception indiquant la date à laquelle le grief a été reçu et soumet le grief au représentant de l'Employeur autorisé à traiter des griefs au palier approprié.
- (b) Le grief d'un employé n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'Employeur.
- (c) L'Employeur reconnaît que les employés ont le droit de présenter un grief ou de recourir aux processus de règlement des problèmes prévus dans la présente convention et ne cherchera pas par intimidation ou menace à amener l'employé à abandonner un grief ou à renoncer à ses droits.

Représentation

- 23.07 Lorsqu'il présente un grief, l'employé qui le désire peut se faire aider et/ou se faire représenter par l'Institut dans le cadre de la procédure de règlement des griefs décrite dans le présent article. L'Institut a le droit de consulter l'Employeur au sujet d'un grief à chaque étape ou n'importe quelle étape de la procédure de résolution des griefs.
- 23.08 Lorsque l'Institut représente un employé dans le cadre d'un grief, l'Employeur, à chaque palier de la procédure, communique en même temps au représentant de l'Institut et à l'employé une copie de sa décision.

Délais prescrits

- 23.09 L'employé peut présenter un grief au premier palier au plus tard trente-cinq (35) jours après la date à laquelle il prend conscience pour la première fois de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.
- 23.10 Sauf au dernier palier, l'Employeur répond au grief d'un employé dans les vingt (20) jours qui suivent la présentation du grief. Lorsque la décision ou le règlement n'est pas à la satisfaction de l'employé ou lorsque l'Employeur ne répond pas dans le délai prescrit dans cet article, il peut, dans les quinze (15) jours qui suivent, présenter un grief au palier suivant.
- 23.11 L'Employeur peut répondre au grief d'un employé au dernier palier de la procédure dans les trente (30) jours après la date de présentation du grief à ce palier.

- 23.12 Lorsqu'un grief ou une réponse est présenté par la poste, le grief ou la réponse est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet postal et avoir été reçu par l'Employeur le jour de sa livraison ou cinq (5) jours ouvrables après la date indiquée sur le cachet, selon le premier de ces événements.
- 23.13 À l'exception du paragraphe 23.12, pour le calcul des limites de temps tel qu'il est indiqué dans la présente procédure, le nombre de jours représente les jours civils et, pour plus de certitude, il inclut les samedis, les dimanches et les jours fériés.
- 23.14 Les délais prévus dans la présente procédure peuvent être prolongés, par accord mutuel entre l'Employeur et l'employé, et, le cas échéant, le représentant de l'Institut.

Abandon d'un grief

- 23.15 L'employé qui ne présente pas son grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir abandonné le grief sauf s'il a été incapable, en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, de respecter les délais prescrits.
- 23.16 L'employé peut abandonner un grief en adressant un avis écrit à son superviseur immédiat.

Griefs qui ne peuvent pas être renvoyés à l'arbitrage

- 23.17 Lorsqu'un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs et que ce grief ne peut pas être renvoyé à l'arbitrage, la décision prise au dernier palier est définitive et exécutoire et aucune autre mesure ne peut être prise en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.
- 23.18 Lorsque l'employé a présenté, jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, un grief relatif à :
- (a) l'interprétation ou à l'application concernant l'employé, d'une disposition de la convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,
- ou
- (b) une mesure disciplinaire entraînant un congédiement, une rétrogradation, une suspension ou une pénalité pécuniaire,

et que le grief n'a pas été réglé à la satisfaction de l'employé, ce dernier peut le présenter à l'arbitrage aux termes des dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et de son règlement.

23.19 L'employé n'a pas le droit de renvoyer à l'arbitrage un grief se rattachant à l'interprétation ou à l'application, concernant l'employé, d'une disposition de la convention ou d'une décision arbitrale, sauf si l'Institut signifie de la manière prescrite qu'il donne son accord au renvoi du grief à l'arbitrage et qu'il est disposé à représenter l'employé dans le cadre du processus d'arbitrage.

Griefs collectifs

23.20 Sous réserve de l'article 215 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, l'Institut peut présenter un grief collectif à l'employeur au nom des employés de l'unité de négociation qui s'estiment lésés par la même interprétation ou application à leur égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

- (a) La présentation du grief collectif est subordonnée à l'obtention au préalable par l'Institut du consentement écrit de chacun des employés touchés.
- (b) Un grief collectif ne peut être considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule 19, à la condition qu'un consentement soit fourni à l'employeur pour chaque employé identifié dans le grief collectif, advenant que ledit grief soit renvoyé à l'arbitrage.
- (c) Les paragraphes 23.02 à 23.19 s'appliquent aux griefs collectifs, relevant en tout temps de la responsabilité exclusive de l'Institut plutôt que de celle d'un employé ou d'employés.

Griefs de principe du syndicat et de l'employeur

23.21 Sous réserve de l'article 220 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, l'employeur ou l'Institut peut présenter à l'Institut ou à l'employeur, selon le cas, un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

- (a) La procédure de règlement d'un grief de principe ne comporte qu'un seul palier.
- (b) Les paragraphes 23.02 et 23.04 à 23.19 s'appliquent aux griefs collectifs, relevant en tout temps de la responsabilité exclusive de l'Institut plutôt que de celle d'un employé ou d'employés.

ARTICLE 24 – CONSULTATION MIXTE

- 24.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à se consulter sur des questions d'intérêt mutuel, y compris, dans la mesure du possible, les modifications envisagées dans les conditions d'emploi ou de travail qui ne sont pas régies par la convention.
- 24.02 Les comités consultatifs mixtes ne doivent pas s'entendre sur des éléments qui modifieraient les dispositions de la convention.
- 24.03 Les comités consultatifs mixtes sont composés d'un nombre mutuellement acceptable de représentants des employés et de l'Employeur qui se rencontrent à un moment qui convient aux parties. Les réunions des comités ont habituellement lieu dans les locaux de l'Employeur durant les heures de travail.

ARTICLE 25 – DISCIPLINE

- 25.01 (a) L'employé tenu d'assister à une réunion portant sur des questions de discipline a le droit d'être accompagné par un représentant de l'Institut si celui-ci est disponible. Si possible, l'employé doit recevoir un préavis écrit minimum de deux (2) journées ouvrables avant la tenue d'une telle réunion.
- (b) **Lorsque l'employé est suspendu de ses fonctions ou congédié, l'Employeur doit l'informer par écrit de la raison de la suspension ou de congédiement. L'Employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour donner cet avis au moment de la suspension ou de congédiement.
- (c) **L'Employeur doit aviser le plus tôt possible le représentant local de l'Institut qu'une suspension ou qu'un congédiement s'est produit.
- 25.02 L'Employeur consent à ne pas produire comme preuve à une audience concernant une mesure disciplinaire tout document ou déclaration écrite au sujet de la conduite d'un employé à moins que celui-ci n'ait reçu copie de ce document ou de cette déclaration dans un délai raisonnable avant l'audience.
- 25.03 **Tout document de nature disciplinaire versé au dossier de l'employé est détruit deux (2) ans après la date à laquelle la mesure disciplinaire a été imposée, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier de l'employé durant ladite période. Cette période sera automatiquement prolongée par la durée de toute période de congé non payé au-delà de six (6) mois.

ARTICLE 26 – APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ

Évaluations du rendement

- 26.01 L'Employeur donne une évaluation verbale du rendement de l'employé une fois par année, et à sa discrétion peut procéder à une évaluation écrite.
- 26.02 Lorsqu'il y a évaluation écrite du rendement de l'employé, ce dernier doit recevoir une copie de la formule d'évaluation et avoir la possibilité de signer la formule d'évaluation, une fois remplie, afin d'indiquer qu'il en a lu le contenu. La signature de l'employé sur sa formule d'évaluation indique seulement qu'il en a lu le contenu et non qu'il y a souscrit.
- 26.03 L'employé qui n'est pas d'accord avec l'évaluation écrite de son travail, a le droit de fournir des contre-arguments par écrit qui doivent être joints à son évaluation et versés à son dossier personnel.

Dossiers de l'employé

- 26.04 L'employé, sur demande écrite, doit pouvoir consulter son dossier personnel en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur.
- 26.05 Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite de l'employé est versé à son dossier personnel, l'employé en cause doit avoir la possibilité de le signer pour indiquer qu'il en a lu le contenu.
- 26.06 Sur demande, l'employé a le droit de recevoir une description de travail à jour et complète de son poste, y compris le niveau de classification du poste, de même que la cotation numérique et l'organigramme décrivant la situation du poste dans l'organisation.

ARTICLE 27 – SÉCURITÉ ET SANTÉ

27.01 L'Employeur prévoit toute mesure raisonnable concernant la sécurité et la santé professionnelles des employés conformément à ses obligations en vertu de la Partie II du *Code canadien du travail*.

ARTICLE 28 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

28.01 **Dans le présent article, l'expression 'changements technologiques' inclus:

- a. la mise en place par l'employeur de nouveau système, logiciel ou matériel technologique de nature sensiblement différente de ce qui était utilisé précédemment et qui entraînera des changements importants sur le plan de la situation d'emploi ou des conditions de travail des employés, ou
- b. un changement important des activités de l'employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel et qui entraînera des changements importants sur le plan de la situation d'emploi ou des conditions de travail des employés.

28.02 Les deux (2) parties reconnaissent les avantages potentiels des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'employeur.

** Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques importants, l'employeur cherchera des moyens, incluant la consultation auprès de l'Institut afin de maximiser les avantages potentiels des changements technologiques et réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employés. Les parties reconnaissent l'avantage des conseils spécialisés des employés qui travaillent directement dans leurs domaines de compétence respectifs, et un effort raisonnable sera fait pour obtenir ces avis spécialisés ou d'autres conseils en matière de technologie et reconnaissent que des conseils spécialisés peuvent être obtenue par la consultation conjointe tel que stipulé à l'article 24.

28.03 **Sauf en cas d'urgence, l'employeur convient de fournir à l'Institut un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent vingt (120) jours, de la mise en place ou de la mise en œuvre de changements technologiques.

28.04 **Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 28.03 fournira les renseignements suivants :

- a. la nature et l'ampleur des changements;
- b. la ou les date(s) à laquelle/auxquelles l'employeur prévoit effectuer les changements;
- c. le ou les lieu(x) concerné(s).

28.05 **Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 23.04, l'employeur doit consulter l'Institut d'une

manière significative au sujet des répercussions, sur chaque groupe d'employés, des changements technologiques dont il est question audit paragraphe. Cette consultation portera sur les sujets suivants, sans y être limitée nécessairement :

- a. le nombre approximatif, la catégorie et le lieu de travail des employés susceptibles d'être touchés par les changements;
- b. les répercussions que les changements pourraient avoir sur les conditions de travail ou les conditions d'emploi des employés.

28.06 Si, à la suite d'un changement technologique, l'Employeur décide qu'un employé a besoin de nouvelles aptitudes ou de nouvelles connaissances pour s'acquitter des fonctions de son poste, il fait tous les efforts raisonnables pour lui offrir la formation nécessaire pendant ses heures de travail et ce, sans frais pour l'employé.

ARTICLE 29 – EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

Généralités

29.01 L'employé à temps partiel a droit aux avantages sociaux prévus dans la convention dans la même proportion qui existe entre ses heures de travail hebdomadaires normales prévues et celles de l'employé à plein temps, sauf indication contraire dans la convention.

Durée du travail et heures supplémentaires

29.02 L'employé à temps partiel est rémunéré au taux de rémunération horaire pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence de trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine.

29.03 Les dispositions de la convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé à temps partiel a travaillé cinq (5) jours et au moins trente-sept heures et demi (37 ½) pendant la semaine.

29.04 « Heures supplémentaires » désigne tout travail demandé par l'Employeur :

- (a) au-delà des sept virgule cinq (7,5) heures prévues lors d'un jour de travail normal, et
- (b) un jour de repos.

Congés

29.05 Les congés ne peuvent être accordés que pendant les périodes au cours desquelles l'employé doit selon l'horaire remplir ses fonctions.

Jours fériés

29.06 **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 11.01(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-vingt (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.

- 29.07 Lorsque l'employé à temps partiel est tenu de travailler un jour férié payé selon l'article 11 de la convention, il est rémunéré à tarif et demi (1 ½) pour toutes les heures qu'il effectue le jour férié.

Congés annuels

- 29.08 L'employé à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux fois le nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi selon ses années de service à la clause 12.02 (Congés annuels) et calculés au prorata, d'après le pourcentage de la semaine de travail normale de l'employé par rapport à celle d'un employé à plein temps.

Congé de maladie

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

Administration des congés annuels et des congés de maladie

- 29.10 (a) Aux fins de l'application des clauses 29.08 et 29.09, lorsque l'employé n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles.
- (b) L'employé qui travaille à la fois à temps partiel et à plein temps au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ni de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employé à plein temps.

Indemnité de départ

- 29.11 Nonobstant les dispositions de l'article 17 (Indemnité de départ), lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose de périodes d'emploi à plein temps et à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ est

établie et les périodes à temps partiel sont regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. On multiplie la période équivalente d'années complètes à temps plein par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein afin de calculer l'indemnité de départ.

29.12 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à la clause 29.11 est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit pour le poste d'attache occupé par l'employé immédiatement avant sa cessation d'emploi.

Congé de deuil

29.13 Aux fins de la clause 15.02, l'employé à temps partiel a droit à un congé établi au prorata de ses heures de travail hebdomadaires.

ARTICLE 30 – PRESTATIONS D’ASSURANCE ET D’ASSURANCE-MALADIE

30.01 L’Employeur maintient la protection accordée aux employés aux termes des Régimes de soins de santé de la fonction publique, de soins dentaires et d’assurance-invalidité à long terme du gouvernement du Canada, tel que modifiés de temps en temps.

ARTICLE 31 – PUBLICATIONS ET QUALITÉ D’AUTEUR

Préambule

31.01 Aux fins du présent article, le mot « publication » englobe :

- (a) les documents scientifiques et professionnels, les articles, les manuscrits, les monographies, les produits audiovisuels et les logiciels

mais ne comprend pas :

- (b) des documents comme des règlements, des documents réglementaires et des avis réglementaires.

31.02 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.

31.03 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.

31.04 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.

31.05 (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.

31.06 Intégrité scientifique

Les employés pourront s’exprimer sur la science et leurs recherches, tout en respectant le Code de valeurs et d’éthique de la Commission canadienne de sûreté nucléaire, sans nécessairement être désignés comme porte-parole officiels auprès des médias.

ARTICLE 32 – DROITS D’INSCRIPTION

- 32.01 L’employeur doit rembourser à l’employé les cotisations ou les droits d’inscription qu’il a versés à un organisme ou à un conseil d’administration lorsqu’un tel versement est indispensable à l’exercice continu des fonctions de l’employé.
- 32.02 Lorsque le remboursement de la cotisation professionnelle n’est pas indispensable à l’exercice continu des fonctions de l’employé, l’employeur peut rembourser à l’employé les frais d’adhésion à une association pertinente à la profession de l’employé ou à l’organisme de réglementation régissant la profession, jusqu’à un maximum de 300 \$.

ARTICLE 33 – ADMINISTRATION DE LA PAYE

Généralités

- 33.01 L'employé a le droit d'être rémunéré pour services rendus au taux précisé à l'Annexe « 1 » pour le niveau de son poste d'attache. Si, pendant la durée de la convention collective, l'Employeur établit et applique une nouvelle classification, avant d'appliquer les taux de rémunération aux niveaux résultant de l'application de cette norme, il négocie avec l'Institut les taux de rémunération et les règles influant sur la rémunération des employés quand ils passent à ces nouveaux niveaux.
- 33.02 Lorsque deux ou plusieurs des événements suivants surviennent à la même date, à savoir une nomination, une augmentation d'échelon de rémunération ou une révision de la grille des traitements, le taux de rémunération de l'employé est calculé dans l'ordre suivant :
- (a) il reçoit son augmentation d'échelon de rémunération
 - (b) son taux de rémunération est révisé conformément à la révision de la grille des traitements
 - (c) son taux de rémunération à la nomination est fixé conformément à la convention collective.

Rémunération intérimaire

- 33.03 (a) Lorsque l'employé est tenu par l'Employeur d'exercer à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'une classification supérieure pendant au moins cinq (5) jours de travail consécutifs, il touche une indemnité provisoire à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions comme s'il avait été nommé à ce niveau de classification supérieure pour la durée de la période.
- (b) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient pendant la période d'essai, ce jour férié est calculé comme un jour de travail pour les fins de calcul de la période d'essai.

Administration des augmentations d'échelon de rémunération

- 33.04 À compter du 1^{er} avril 2007, la date d'augmentation d'échelon de la rémunération pour un employé nommé à un poste de l'unité de négociation lors d'une promotion, d'une rétrogradation, ou en provenance de l'extérieur de la

Commission canadienne de sûreté nucléaire, est de 52 semaines à partir de la date de nomination. Tous les employés, autres qu'un employé dont le rendement est jugé insatisfaisant, touche une augmentation d'échelon de rémunération. Pour plus de précision, les employés dont la date d'augmentation d'échelon est le 1^{er} avril à la suite de la décision arbitrale du 20 novembre 2006 et qui n'ont pas été par la suite promus ou rétrogradés conservent le 1^{er} avril comme date d'augmentation d'échelon de rémunération.

Taux de rémunération à la promotion ou la reclassification à un poste de niveau plus élevé

33.05 L'employé membre de l'unité de négociation qui est promu ou dont le poste est reclassé à un niveau plus élevé est rémunéré au taux de la nouvelle grille des traitements le plus proche de celui qu'il touchait immédiatement avant sa promotion ou sa reclassification correspondant à une augmentation d'au moins 4,0 %.

Taux de rémunération à la rétrogradation

33.06 À sa rétrogradation, l'employé est payé au taux de rémunération dans la grille des traitements applicable à son nouveau poste ou à sa nouvelle classification le plus proche ou égal à son ancien taux de rémunération.

Taux de rémunération à la reclassification à un niveau dont le taux de rémunération maximum est inférieur

33.07 Lorsque le poste de l'employé est reclassé à un niveau dont le taux de rémunération maximum est inférieur, l'employé a droit à ce qui suit :

- (a) Si le salaire de l'employé se situe à l'intérieur de l'échelle salariale de la nouvelle classification du poste, l'employé est rémunéré au taux qui se rapproche le plus, sans être inférieur, du taux qu'il recevait avant.
- (b) Si le salaire de l'employé est supérieur à l'échelon maximal de l'échelle applicable à la nouvelle classification du poste, le taux de rémunération de l'employé demeure le même jusqu'à ce que le taux de rémunération maximal pour le groupe et le niveau de l'employé soit égal ou supérieur au salaire de l'employé ou jusqu'à ce que le poste soit vacant.
- (c) L'employé assujetti au paragraphe (b) reçoit un montant équivalent à l'augmentation économique versé sous forme de paiement forfaitaire.

L'Employeur fait des efforts raisonnables pour muter le titulaire à un poste de niveau équivalent à celui de son ancien groupe et/ou de son ancien niveau. Si le titulaire assujéti au paragraphe (b) refuse sans motif valable une offre de mutation à un poste situé dans la même région, il sera immédiatement rémunéré au taux approprié du poste reclassifié.

Rétroactivité

33.08 Lorsque les taux de rémunération fixés à l'Annexe « 1 » ont une date d'entrée en vigueur survenant avant celle de la signature de la convention collective, ce qui suit s'applique :

- (a) la « *période de rétroactivité* » pour les fins des clauses (b) à (d) désigne la période commençant à la date d'entrée en vigueur d'une hausse des taux de rémunération et se terminant le jour de la signature de la convention ou lorsqu'une décision arbitrale est rendue
- (b) une hausse des taux de rémunération avec effet rétroactif s'applique aux employés, aux anciens employés ou, dans le cas de décès, à la succession des anciens employés qui étaient membres de l'unité de négociation durant la période de rétroactivité
- (c) uniquement les taux de rémunération et la rémunération des heures supplémentaires versés aux employés durant la période de rétroactivité font l'objet d'un nouveau calcul et la différence entre le montant versé selon les anciens taux de rémunération et celui versé selon les nouveaux taux est versée aux employés
- (d) pour les anciens employés, ou, dans le cas de décès, pour les représentants des anciens employés, l'Employeur envoie le paiement de la rémunération rétroactive à ces personnes à leur dernière adresse connue. Si le paiement est retourné à l'Employeur, il est conservé pendant une période d'un (1) an, après laquelle l'Employeur n'est plus tenu d'effectuer le paiement.

**Traitement

L'Employeur propose de mettre en œuvre les augmentations économiques suivantes conformément au protocole d'entente 3 – Concernant la mise en œuvre de la convention collective.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément au protocole d'entente 3 – Concernant la mise en œuvre de la convention collective.

Par la suite, les montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

Taux de rémunération (augmentations économiques et ajustements salariaux) appliqués à tous les niveaux et échelons

1^{er} avril 2022 – augmentation économique de 3,5 %

1^{er} avril 2022 – ajustement salariale de 1,25 %

1^{er} avril 2023 - augmentation économique de 3,0 %

1^{er} avril 2023 – ajustement salariale de 0,5 %

1^{er} avril 2024 – augmentation économique de 2,0 %

1^{er} avril 2024 – ajustement salariale de 0,25 %

1^{er} avril 2025 – augmentation économique de 2,0 %

**ARTICLE 34 – EMPLOYÉS TRAVAILLANT DANS DES LOCAUX DE
TIERCES PARTIES**

- 34.01 Les employés dont les fonctions normales s'exécutent dans les locaux d'un autre employeur et qui ne peuvent s'acquitter de leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans les locaux dudit employeur industriel, doivent en faire part à l'Employeur qui envisagera des mesures aptes à assurer aux employés, qui sont touchés, la rémunération et les avantages habituels auxquels il ont normalement droit, tant qu'il s'y trouve du travail à faire.

ARTICLE 35 – SOUS-TRAITANCE

35.01 L'employeur maintiendra sa pratique antérieure qui consiste à accorder toute la considération raisonnable à un service continu à la CCSN pour un employé qui deviendrait autrement excédentaire en raison de la sous-traitance de son travail.

ARTICLE 36 – DURÉE DE LA CONVENTION

36.01 **La durée de la convention collective est du 1er avril 2022 au 31 mars 2026.

36.02 À moins d'indication expresse du contraire, les dispositions de la convention entrent en vigueur à la date de sa signature.

ARTICLE 37 – REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION

37.01 La présente convention peut être modifiée ou toute disposition peut en être retirée seulement par consentement mutuel.

**ANNEXE 1 – GRILLES DES SALAIRES, PAIEMENT FORFAITAIRE UNIQUE
POUR L'ACCOMPLISSEMENT DES FONCTIONS ET L'INDEMNITÉ DE
MAINTIEN EN POSTE**

1^{ER} AVRIL 2022 3,50 %

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
REG1	38 424 \$	39 961 \$	41 560 \$	43 223 \$	44 952 \$	46 750 \$	48 622 \$	50 672 \$
REG2	44 862 \$	46 658 \$	48 524 \$	50 463 \$	52 483 \$	54 584 \$	56 768 \$	59 165 \$
REG3	52 375 \$	54 472 \$	56 649 \$	58 912 \$	61 270 \$	63 719 \$	66 270 \$	69 074 \$
REG4	61 148 \$	63 595 \$	66 137 \$	68 784 \$	71 533 \$	74 396 \$	77 369 \$	80 643 \$
REG5	70 825 \$	74 227 \$	77 790 \$	81 521 \$	85 436 \$	89 537 \$	93 835 \$	98 339 \$
REG6	82 693 \$	86 661 \$	90 820 \$	95 182 \$	99 750 \$	104 539 \$	109 556 \$	114 814 \$
REG7	99 630 \$	104 409 \$	109 423 \$	114 677 \$	120 180 \$	125 948 \$	131 991 \$	138 328 \$
REG7TS	106 002 \$	111 091 \$	116 423 \$	122 010 \$	127 866 \$	134 001 \$	144 374 \$	
REG8	112 126 \$	117 510 \$	123 149 \$	129 062 \$	135 256 \$	141 747 \$	148 554 \$	155 790 \$

1^{ER} AVRIL 2022 1,25 %

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
REG1	38 904 \$	40 461 \$	42 080 \$	43 763 \$	45 514 \$	47 334 \$	49 230 \$	51 305 \$
REG2	45 423 \$	47 241 \$	49 131 \$	51 094 \$	53 139 \$	55 266 \$	57 478 \$	59 905 \$
REG3	53 030 \$	55 153 \$	57 357 \$	59 648 \$	62 036 \$	64 515 \$	67 098 \$	69 937 \$
REG4	61 912 \$	64 390 \$	66 964 \$	69 644 \$	72 427 \$	75 326 \$	78 336 \$	81 651 \$
REG5	71 710 \$	75 155 \$	78 762 \$	82 540 \$	86 504 \$	90 656 \$	95 008 \$	99 568 \$
REG6	83 727 \$	87 744 \$	91 955 \$	96 372 \$	100 997 \$	105 846 \$	110 925 \$	116 249 \$
REG7	100 875 \$	105 714 \$	110 791 \$	116 110 \$	121 682 \$	127 522 \$	133 641 \$	140 057 \$
REG7TS	107 327 \$	112 480 \$	117 878 \$	123 535 \$	129 464 \$	135 676 \$	146 179 \$	
REG8	113 528 \$	118 979 \$	124 688 \$	130 675 \$	136 947 \$	143 519 \$	150 411 \$	157 737 \$

1^{ER} AVRIL 2023 3,0 %

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
REG1	40 071 \$	41 675 \$	43 342 \$	45 076 \$	46 879 \$	48 754 \$	50 707 \$	52 844 \$
REG2	46 786 \$	48 658 \$	50 605 \$	52 627 \$	54 733 \$	56 924 \$	59 202 \$	61 702 \$
REG3	54 621 \$	56 808 \$	59 078 \$	61 437 \$	63 897 \$	66 450 \$	69 111 \$	72 035 \$
REG4	63 769 \$	66 322 \$	68 973 \$	71 733 \$	74 600 \$	77 586 \$	80 686 \$	84 101 \$
REG5	73 861 \$	77 410 \$	81 125 \$	85 016 \$	89 099 \$	93 376 \$	97 858 \$	102 555 \$
REG6	86 239 \$	90 376 \$	94 714 \$	99 263 \$	104 027 \$	109 021 \$	114 253 \$	119 736 \$
REG7	103 901 \$	108 885 \$	114 115 \$	119 593 \$	125 332 \$	131 348 \$	137 650 \$	144 259 \$

REG7TS	110 547 \$	115 854 \$	121 414 \$	127 241 \$	133 348 \$	139 746 \$	150 564 \$	
REG8	116 934 \$	122 548 \$	128 429 \$	134 595 \$	141 055 \$	147 825 \$	154 923 \$	162 469 \$

1^{ER} AVRIL 2023 0,5 %

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
REG1	40 271 \$	41 883 \$	43 559 \$	45 301 \$	47 113 \$	48 998 \$	50 961 \$	53 108 \$
REG2	47 020 \$	48 901 \$	50 858 \$	52 890 \$	55 007 \$	57 209 \$	59 498 \$	62 011 \$
REG3	54 894 \$	57 092 \$	59 373 \$	61 744 \$	64 216 \$	66 782 \$	69 457 \$	72 395 \$
REG4	64 088 \$	66 654 \$	69 318 \$	72 092 \$	74 973 \$	77 974 \$	81 089 \$	84 522 \$
REG5	74 230 \$	77 797 \$	81 531 \$	85 441 \$	89 544 \$	93 843 \$	98 347 \$	103 068 \$
REG6	86 670 \$	90 828 \$	95 188 \$	99 759 \$	104 547 \$	109 566 \$	114 824 \$	120 335 \$
REG7	104 421 \$	109 429 \$	114 686 \$	120 191 \$	125 959 \$	132 005 \$	138 338 \$	144 980 \$
REG7TS	111 100 \$	116 433 \$	122 021 \$	127 877 \$	134 015 \$	140 445 \$	151 317 \$	
REG8	117 519 \$	123 161 \$	129 071 \$	135 268 \$	141 760 \$	148 564 \$	155 698 \$	163 281 \$

1^{ER} AVRIL 2024 2,0 %

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
REG1	41 076 \$	42 721 \$	44 430 \$	46 207 \$	48 055 \$	49 978 \$	51 980 \$	54 170 \$
REG2	47 960 \$	49 879 \$	51 875 \$	53 948 \$	56 107 \$	58 353 \$	60 688 \$	63 251 \$
REG3	55 992 \$	58 234 \$	60 560 \$	62 979 \$	65 500 \$	68 118 \$	70 846 \$	73 843 \$
REG4	65 370 \$	67 987 \$	70 704 \$	73 534 \$	76 472 \$	79 533 \$	82 711 \$	86 212 \$
REG5	75 715 \$	79 353 \$	83 162 \$	87 150 \$	91 335 \$	95 720 \$	100 314 \$	105 129 \$
REG6	88 403 \$	92 645 \$	97 092 \$	101 754 \$	106 638 \$	111 757 \$	117 120 \$	122 742 \$
REG7	106 509 \$	111 618 \$	116 980 \$	122 595 \$	128 478 \$	134 645 \$	141 105 \$	147 880 \$
REG7TS	113 322 \$	118 762 \$	124 461 \$	130 435 \$	136 695 \$	143 254 \$	150 043 \$	
REG8	119 869 \$	125 624 \$	131 652 \$	137 973 \$	144 595 \$	151 535 \$	158 812 \$	166 547 \$

1^{ER} AVRIL 2024 0,25 %

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
REG1	41 179 \$	42 828 \$	44 541 \$	46 323 \$	48 175 \$	50 103 \$	52 110 \$	54 307 \$
REG2	48 080 \$	50 004 \$	52 005 \$	54 083 \$	56 247 \$	58 499 \$	60 840 \$	63 409 \$
REG3	56 132 \$	58 380 \$	60 711 \$	63 136 \$	65 664 \$	68 288 \$	71 023 \$	74 028 \$
REG4	65 533 \$	68 157 \$	70 881 \$	73 718 \$	76 663 \$	79 732 \$	82 918 \$	86 428 \$
REG5	75 904 \$	79 551 \$	83 370 \$	87 368 \$	91 563 \$	95 959 \$	100 565 \$	105 392 \$
REG6	88 624 \$	92 877 \$	97 335 \$	102 008 \$	106 905 \$	112 036 \$	117 413 \$	123 049 \$
REG7	106 775 \$	111 897 \$	117 272 \$	122 901 \$	128 799 \$	134 982 \$	141 458 \$	148 250 \$
REG7TS	113 605 \$	119 059 \$	124 772 \$	130 761 \$	137 037 \$	143 612 \$	150 429 \$	

REG8	120 169 \$	125 938 \$	131 981 \$	138 318 \$	144 956 \$	151 914 \$	159 209 \$	166 963 \$
------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------

1^{ER} AVRIL 2025

2,0 %

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
REG1	42 003 \$	43 685 \$	45 432 \$	47 249 \$	49 139 \$	51 105 \$	53 152 \$	55 391 \$
REG2	49 042 \$	51 004 \$	53 045 \$	55 165 \$	57 372 \$	59 669 \$	62 057 \$	64 677 \$
REG3	57 255 \$	59 548 \$	61 925 \$	64 399 \$	66 977 \$	69 654 \$	72 443 \$	75 509 \$
REG4	66 844 \$	69 520 \$	72 299 \$	75 192 \$	78 196 \$	81 327 \$	84 576 \$	88 157 \$
REG5	77 422 \$	81 142 \$	85 037 \$	89 115 \$	93 394 \$	97 878 \$	102 576 \$	107 500 \$
REG6	90 396 \$	94 735 \$	99 282 \$	104 048 \$	109 043 \$	114 277 \$	119 761 \$	125 510 \$
REG7	108 911 \$	114 135 \$	119 617 \$	125 359 \$	131 375 \$	137 682 \$	144 287 \$	151 215 \$
REG7TS	115 877 \$	121 440 \$	127 267 \$	133 376 \$	139 778 \$	146 484 \$	157 824 \$	
REG8	122 572 \$	128 457 \$	134 621 \$	141 084 \$	147 855 \$	154 952 \$	162 393 \$	170 302 \$

1^{ER} AVRIL 2025

After Economic increase new paylines

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
REG1	42 003 \$	43 685 \$	45 432 \$	47 249 \$	49 139 \$	51 105 \$	53 152 \$	55 392 \$
REG2	49 042 \$	51 004 \$	53 045 \$	55 165 \$	57 373 \$	59 669 \$	62 057 \$	64 677 \$
REG3	57 255 \$	59 548 \$	61 925 \$	64 399 \$	66 977 \$	69 654 \$	72 443 \$	75 508 \$
REG4	66 844 \$	69 520 \$	72 299 \$	75 192 \$	78 196 \$	81 327 \$	84 576 \$	88 157 \$
REG5	77 422 \$	81 142 \$	85 037 \$	89 115 \$	93 394 \$	97 878 \$	102 576 \$	107 500 \$
REG6	90 396 \$	94 735 \$	99 282 \$	104 048 \$	109 043 \$	114 277 \$	119 761 \$	125 510 \$
REG7	108 911 \$	114 135 \$	119 617 \$	125 359 \$	131 375 \$	137 682 \$	144 287 \$	151 215 \$
REG8	122 572 \$	128 457 \$	134 621 \$	141 084 \$	147 855 \$	154 952 \$	162 393 \$	170 302 \$

Paiement forfaitaire unique pour l'accomplissement des fonctions et des responsabilités normales :

- L'employeur versera un paiement forfaitaire unique de deux mille cinq-cents dollars (2,500 \$) aux titulaires de postes au sein du groupe NUREG à la date de signature de la convention collective.
- Le paiement forfaitaire unique sera payé aux titulaires de postes au sein du groupe NUREG pour l'accomplissement des fonctions et des responsabilités normales de leurs postes.
- Le paiement sera versé conformément aux échéanciers de mise en œuvre prévus à Protocole d'entente 5 – Concernant la mise en œuvre de la convention collective.
- Si un employé a droit à un paiement forfaitaire unique liée à l'exercice de ses fonctions et de ses responsabilités normales en vertu de plus d'une convention

collective ou conditions d'emploi, il ne reçoit l'indemnité qu'une seule fois.

Indemnité de maintien en poste

Dans le but de maintenir en poste les employés hautement expérimentés dans le domaine de la réglementation nucléaire, à compter du 1er avril 2024 (ANNÉE 3) et jusqu'au 31 mars 2026 (date d'expiration de la convention collective), l'employeur versera un montant forfaitaire de cinq mille dollars (5 000 \$) par année, payé au début de l'exercice financier suivant, aux titulaires de postes classés aux niveaux REG-06 et REG-07 qui ont atteint l'échelon supérieur de leur grille salariale, pour l'exécution de leurs fonctions et responsabilités régulières, sous réserve des conditions suivantes :

- L'employé à temps partiel sera payé au prorata de sa semaine de travail.
- L'employé n'a pas droit à l'indemnité pour les périodes de congé sans solde.

À compter du 1er avril 2025 (ANNÉE 4) – Après la mise en œuvre de l'augmentation économique générale, la ligne de paye REG-07 TS sera fusionnée avec la ligne de paye REG-07 et les employés bénéficieront d'une protection salariale conformément à l'article 33.07.

PROTOCOLE D'ENTENTE 1 – POLITIQUES DE L'EMPLOYEUR

L'Employeur convient de ne pas apporter de changements substantiels à sa politique sur les voyages. L'Employeur convient également d'intégrer tout changement à l'indemnité de déplacement accordée pendant cette période aux termes de la politique sur les voyages du Conseil du Trésor – Conseil national mixte.

Les employés des bureaux de Gentilly et de Point Lepreau reçoivent une indemnité de déplacement deux (2) fois par année conformément aux directives de l'Employeur. La distance visée par cette indemnité est la plus courte distance aller-retour en kilomètres entre le bureau de l'Employeur et le centre municipal de la communauté appropriée la plus proche, moins trente-deux (32) kilomètres. Dans le cas du bureau de Gentilly, la communauté appropriée la plus proche est Trois-Rivières. Dans le cas du bureau de Point Lepreau, il s'agit de Saint-Jean.

**L'Employeur consultera avec le syndicat sur l'application de la ligne directrice sur l'indemnité de transport sur les questions relatives aux bureaux existants et aux nouveaux bureaux.

Le présent protocole d'entente vient à échéance le 31 mars 2026.

PROTOCOLE D'ENTENTE 2 – RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

L'Employeur a fait savoir à l'Institut qu'il n'a aucunement l'intention pour l'instant de changer les modalités de la Politique de transition (article 9.4) de son Guide des ressources humaines.

Si jamais des modifications sont envisagées, l'Employeur convient de procéder à des consultations significatives par le biais du Comité de consultation syndicale-patronale avant de mettre en œuvre de tels changements.

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

1. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit
 - 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 la convention à moins de stipulation expresse du contraire.
 - b) Les changements apportés aux éléments de rémunération existants, comme les primes, les indemnités, les prime et couverture d'assurance, ainsi que les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunérations 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 jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 2(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 rémunérations futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - (b) Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - (c) Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mises en œuvre dans les cinq quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de la convention.
3. Recours de l'employé

- a) Les employés de l'unité de négociation pour 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 à l'unité de rémunérations ministérielle ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'Employeur doit consulter l'Institut au sujet de format de la ventilation détaillée.

PROTOCOLE D'ENTENTE 4 – INDEMNITÉ PROVISOIRE

Préambule

Dans un effort visant à régler les problèmes de recrutement et de maintien en poste, l'Employeur versera une indemnité provisoire aux titulaires de postes particuliers à la Division des finances et de l'administration qui exécutent des tâches équivalentes à celles du groupe de la Gestion financière (CT-FIN), tel que défini par le Conseil du Trésor.

Champ d'application

À compter du 1^{er} avril 2022 et jusqu'au 31 mars 2026, les titulaires des postes identifiés ci-dessus recevront une indemnité provisoire annuellement payable au début de l'année fiscale subséquente sous réserve des conditions suivantes :

- i. L'indemnité provisoire ne fait pas partie du salaire de l'employé;
- ii. Les employés à temps partiel seront payés au prorata, en fonction de leur semaine de travail prévue;
- iii. Un employé n'est pas admissible à l'indemnité provisoire pendant les périodes de congé sans solde;
- iv. L'employé qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, en conformité avec l'article 33.03, pour lequel une indemnité provisoire est également prévue, touche un montant proportionnel aux heures travaillées à chaque niveau.

Indemnité provisoire annuelle

1er Avril 2022 IP

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
REG4	-	-	-	739 \$	2 121 \$	3 338 \$	4 540 \$	5 393 \$
REG5	-	-	1 258 \$	1 967 \$	2 490 \$	2 826 \$	2 964 \$	2 893 \$
REG6	-	8 817 \$	8 675 \$	8 322 \$	7 765 \$	6 982 \$	6 419 \$	8 184 \$
REG7	-	3 133 \$	2 669 \$	1 975 \$	1 029 \$	-	-	488 \$

1er Avril 2023 IP

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
REG4	-	-	-	754 \$	2 184 \$	3 495 \$	4 688 \$	5 569 \$
REG5	-	-	1 290 \$	2 024 \$	2 565 \$	2 911 \$	3 054 \$	2 979 \$
REG6	-	9 113 \$	8 964 \$	8 599 \$	8 022 \$	7 211 \$	6 627 \$	8 453 \$
REG7	-	3 228 \$	2 745 \$	2 027 \$	1 047 \$	-	-	484 \$

1er Avril 2024 IP

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
REG4	-	-	-	771 \$	2 234 \$	3 574 \$	4 794 \$	5 695 \$
REG5	-	-	1 318 \$	2 069 \$	2 623 \$	2 977 \$	3 123 \$	3 046 \$
REG6	-	9 318 \$	9 166 \$	8 793 \$	8 202 \$	7 375 \$	6 777 \$	3 643 \$

REG7	-	3 300 \$	2 807 \$	2 073 \$	1 071 \$	-	-	-
------	---	----------	----------	----------	----------	---	---	---

1er Avril 2025 IP

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
REG4	-	-	-	787 \$	2 279 \$	3 645 \$	4 890 \$	5 808 \$
REG5	-	392 \$	1 345 \$	2 111 \$	2 676 \$	3 037 \$	3 186 \$	3 107 \$
REG6	-	9 504 \$	9 349 \$	8 969 \$	8 366 \$	7 522 \$	6 913 \$	3 816 \$
REG7	-	3 366 \$	2 865 \$	2 114 \$	1 092 \$	-	-	-

PROTOCOLE D'ENTENTE 5 – CONCERNANT L'INTÉGRITÉ SCIENTIFIQUE

Le présent PE vise à établir un cadre pour l'élaboration conjointe de politiques et de lignes directrices en matière d'intégrité scientifique dans un environnement réglementaire, entre l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'IPFPC) et la Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN).

Les parties au présent PE reconnaissent que l'intégrité scientifique représente une partie intégrale du travail de l'organisation et des employés. Il est crucial de garantir et d'améliorer l'intégrité scientifique pour la prise de décisions dans l'administration publique, et c'est à tous les employés qu'incombe cette responsabilité. L'intégrité scientifique permet aux décideurs de se baser sur des données scientifiques et socioscientifiques vastes, solides et de grande qualité pour prendre des décisions éclairées. L'intégrité scientifique passe par l'application des concepts de transparence, d'ouverture, de travail de grande qualité, d'absence de conflit d'intérêts et de respect de normes élevées d'impartialité et d'éthique en matière de recherche. Dans ce contexte, les parties reconnaissent qu'il faut promouvoir une culture d'intégrité scientifique dans les activités réglementaires de la CCSN.

La CCSN croit fermement que les travaux scientifiques du gouvernement devraient être disponibles pour le public, et qu'il s'agit là d'un élément important d'un processus décisionnel fondé sur les données probantes.

Selon la Directive sur la gestion des communications, les porte-parole et les experts en la matière peuvent s'exprimer publiquement au sujet de leur domaine d'expertise et de recherche, tout en respectant le Code de valeurs et d'éthique de la CCSN. Dans le cadre de la mise en œuvre, l'Employeur communiquera directement avec les employés pour s'assurer qu'ils connaissent bien la politique de communications et qu'ils savent comment elle s'applique à eux.

Les parties reconnaissent l'importance de mettre en balance les exigences de l'intégrité scientifique et celles du Code de valeurs et d'éthique de la CCSN.

Les principes et lignes directrices régissant l'intégrité scientifique comprennent : la publication de l'information et des données scientifiques en temps opportun et conformément à la Directive sur le gouvernement ouvert du gouvernement du Canada; l'attribution et la reconnaissance des contributions de la science et des scientifiques du gouvernement du Canada; le cas échéant, la mention (nom et rôle), dans les communications ou publications officielles, des personnes ayant apporté une contribution considérable à l'élaboration de programmes, de politiques ou de règlements.

En outre, les principes et lignes directrices régissant l'intégrité scientifique garantissent que les travaux scientifiques sont de grande qualité et exempts d'ingérence politique et commerciale et d'ingérence des clients, et que les employés de l'organisation sont bien renseignés sur le rôle de la science dans la prise de décisions fondée sur des faits. Le gouvernement du Canada reconnaît l'importance du perfectionnement professionnel ainsi que du rôle des employés dans l'élaboration des politiques ou des avis gouvernementaux.

Mise en œuvre et gouvernance

La CCSN a élaboré, et continue d'entretenir, ses propres politiques et procédures d'intégrité scientifique, en consultation avec les représentants de l'IPFPC dans leur milieu de travail respectif. Ces politiques traitent des principes et lignes directrices susmentionnés, y compris le droit de s'exprimer publiquement établi dans la convention collective.

Chaque année, la CCSN fera rapport au Comité de consultation patronale-syndicale à propos des progrès réalisés quant au respect du présent PE et des politiques organisationnelles.

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

Le présent protocole d'entente (PE) vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre la Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut) concernant la mise en œuvre d'un système de recouvrement des coûts pour les congés pour affaires syndicales.

Les parties acceptent ce PE directement en raison des préoccupations actuelles liées à la mise en œuvre du système de paye Phénix, concernant l'administration des congés non payés pour affaires syndicales.

Les congés accordés à un employé en vertu des clauses suivantes de la convention collective du groupe NUREG:

- 22.03(b), 22.03(c) et 22.03(d)

seront payés pour une période maximale cumulative totale de trois (3) mois par exercice financier.

Il est convenu que, dès la signature du présent PE, le congé payé pour affaires syndicales accordé en vertu des clauses susmentionnées sera payé par l'Employeur conformément au présent PE.

L'Institut remboursera ensuite l'Employeur pour le salaire total payé, y compris les indemnités applicables, pour chaque jour-personne; l'Institut paiera aussi à l'Employeur un montant égal à six pour cent (6 %) du salaire total payé pour chaque jour-personne, somme qui représente la cotisation de l'Employeur aux prestations que l'employé a acquises au travail pendant la période de congé payé approuvé en vertu du présent PE.

Un congé payé en sus de la période maximale cumulative totale de trois (3) mois par exercice financier peut être accordé en vertu des clauses ci-dessus dans des circonstances raisonnablement limitées. Lorsque le congé payé est prolongé dans de telles circonstances, l'Institut rembourse à l'Employeur le salaire total payé, y compris les indemnités applicables, pour chaque jour-personne, plus un montant égal à treize virgule trois pour cent (13,3 %) du salaire total payé pour la période excédant trois (3) mois.

En aucun cas, un congé payé en vertu de la clause susmentionnée ne sera accordé pour une seule période consécutive de plus de trois (3) mois, ou pour des périodes cumulatives de plus de six (6) mois dans une période de douze (12) mois.

Le présent protocole d'entente ne modifie pas le seuil d'approbation pour les congés syndicaux. Si l'employé se voit refuser un congé payé prolongé de plus de trois (3) mois cumulatifs ou une seule période consécutive de trois (3) mois au cours d'un exercice financier et si son congé syndical est autrement approuvé conformément aux dispositions pertinentes de l'article 22, il prend ce congé comme un congé non payé.

Sur une base bimensuelle, et dans les 120 jours suivant la fin de la période de congé applicable, la CCSN envoie à l'Institut le relevé du montant qui lui est dû en vertu de cette entente. Le montant des salaires bruts et le nombre de jours de congé pris par chaque employé seront inclus dans ce relevé.

L'Institut accepte de rembourser à la CCSN les frais demandés dans les soixante (60) jours suivant la date de réception du relevé.

Le présent protocole d'entente expire le 31 mars 2022 ou au moment de la mise en œuvre du système de RH et de rémunération de la prochaine génération, selon la première éventualité, à moins que les parties en conviennent autrement.

Signé à Ottawa, ce _29_ jour de mai 2024

Commission canadienne de sûreté nucléaire

Institut professionnel de la fonction
publique du Canada

Ramzi Jammal

Eva Henshaw

Stéphane Cyr

Robert Séguin

Robin Butler

Harold Marcotte

Tracey Sallie D'Crus

Kathleen Ferreira

Pierre Majeau

Jennie Esnard

Stephen Morris

Claudia Bell

Anik Laflamme

Kwaku Agyei

Benoit St-Jean

Rajesh Garg

Karen Owen-Whitred

Rachelle Millaire

Nana-Owusua Kwamena

Commission canadienne de sûreté nucléaire

Jammal, Ramzi

Digitally signed by Jammal, Ramzi
DN: c=CA, o=GC, ou=CNSC-CCSN, cn="Jammal, Ramzi"
Reason: I am approving this document
Location:
Date: 2024.06.03 14:56:51-0400'
Foxit PDF Editor Version: 13.0.1

Ramzi Jammal

Cyr,
Stephane
Stéphane Cyr

Digitally signed by Cyr, Stephane
DN: c=CA, o=GC, ou=CNSC-CCSN, cn="Cyr, Stephane"
Reason: I am the author of this document
Location:
Date: 2024.06.03 14:29:51-0400'
Foxit PDF Editor Version: 13.0.1

Robin Butler

Tracey Sallie D'Crus

Pierre Majeau

Stephen Morris

Anik Laflamme

StJean, Benoit

Digitally signed by StJean, Benoit
DN: c=CA, o=GC, ou=CNSC-CCSN, cn="StJean, Benoit"
Reason: I am the author of this document
Location:
Date: 2024.06.03 13:58:10-0400'
Foxit PDF Editor Version: 13.0.1

Benoit St-Jean

Karen Owen-Whitred

Nana-Owusua Kwamena

Institut professionnel de la fonction
publique du Canada

Iva Henshaw

Robert Séguin

Harold Marcotte

Kathleen Ferreira

Jennie Esnard

Claudia Bell

Kwaku Agyei

Rajesh Garg

Rachelle Millaire