

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 2014 au 31 mars 2018

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

<u>Article 21</u>	<u>Information</u>	<u>44</u>
<u>Article 22</u>	<u>Congé pour les questions concernant les relations de travail</u>	<u>45</u>
<u>Article 23</u>	<u>Règlement des problèmes</u>	<u>47</u>
<u>Article 24</u>	<u>Consultation mixte</u>	<u>51</u>
<u>Article 25</u>	<u>Discipline</u>	<u>52</u>
<u>Article 26</u>	<u>Appréciation du rendement et dossiers de l'employé</u>	<u>53</u>
<u>Article 27</u>	<u>Sécurité et santé</u>	<u>54</u>
<u>Article 28</u>	<u>Changement technologique</u>	<u>55</u>
<u>Article 29</u>	<u>Employés à temps partiel</u>	<u>56</u>
<u>Article 30</u>	<u>Prestations d'assurance et d'assurance-maladie</u>	<u>58</u>
<u>Article 31</u>	<u>Publications et qualité d'auteur</u>	<u>59</u>
<u>Article 32</u>	<u>Droits d'inscription</u>	<u>60</u>
<u>Article 33</u>	<u>Administration de la paye</u>	<u>61</u>
<u>Article 34</u>	<u>Employés travaillant dans des locaux de tierces parties</u>	<u>65</u>
<u>Article 35</u>	<u>Sous-traitance</u>	<u>66</u>
<u>Article 36</u>	<u>Durée de la convention</u>	<u>67</u>
<u>Article 37</u>	<u>Remise en négociation de la convention</u>	<u>68</u>
<u>Annexe 1</u>	<u>Grilles salariales</u>	<u>69</u>
<u>Annexe 2</u>	<u>Congé de maternité et/ou congé parental non payé</u>	<u>71</u>
<u>Annexe 3</u>	<u>Indemnités liées au congé de maternité et au congé parental</u>	<u>74</u>

PE 1	Crédits d'heures de travail	79
PE 2	Politiques de l'Employeur	80
PE 3	Réaménagement des effectifs	81
PE 4	Heures de travail	82
PE 5	Versement des paiements rétroactifs	84
PE 6	Soutenir le mieux-être des employés	85
PE 7	Paiement en argent des crédits de congé annuel qui excèdent <u>Le nombre de crédits pouvant être reportés</u>	89
PE 8	Indemnité provisoire	90
PE 9	Paiements rétroactifs pendant la restructuration	92

**** 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 a vécu 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 la fonction publique* (“continuous employment”)

« *employé* » désigne un employé tel que l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* 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 la fonction publique*, 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 la fonction publique*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi d'interprétation*.

ARTICLE 3 – TEXTE OFFICIEL

- 3.01 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.

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, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité et son expression de genre, sa situation de famille, son état civil, son incapacité mentale ou physique, sa situation matrimoniale ou une condamnation pour laquelle il a obtenu son pardon 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.**

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. Tous les employés, à moins d'avoir un congé autorisé ou d'indication contraire de la part de l'Employeur, doivent se trouver au travail au moins de 9 h à 15 h 15, 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 À la demande de l'employé et avec l'approbation préalable de l'Employeur, l'employé peut effectuer des heures de travail additionnelles en sus de ses heures normales, soit pendant une journée régulière de travail soit pendant une journée de repos ou un jour férié, et accumuler ces heures additionnelles, au taux de rémunération des heures normales. Ces heures additionnelles doivent être consacrées à un travail productif.
- 7.05 Les crédits d'heures de travail sont basés sur des unités de quinze (15) minutes et ne peuvent excéder quinze (15) heures par mois. Le total cumulatif des crédits d'heures de travail ne peut excéder soixante-quinze (75) heures par année civile.

7.06 L'employé puise dans la réserve de crédits d'heures de travail pour prendre un congé payé au moment qui lui convient avec l'approbation de l'Employeur. Un employé est tenu d'accumuler un nombre de crédits d'heures de travail suffisant pour la période de congé avant de prendre ce congé.

Il n'y aura aucune avance de crédits d'heures de travail. Les crédits ne peuvent jamais être convertis en paiement en espèces.

7.07 S'il est admissible à une autre forme de congé payé, l'employé peut remplacer un jour de congé acquis au titre des crédits d'heures de travail par cette autre forme de congé.

7.08 L'employé qui n'a pas utilisé les crédits d'heures accumulés à la fin de l'année civile, peut reporter jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7 ½) à l'année civile suivante et les utiliser dès la première occasion.

Travail à la maison

7.09 Les parties conviennent qu'il peut être avantageux pour les deux parties de permettre à l'employé de travailler à la maison. À la demande de l'employé et selon les nécessités du service, l'Employeur peut accéder à la demande de l'employé désireux de travailler à la maison. Les détails liés à cet arrangement 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 quatre (4) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire reçoit 10,50 \$ 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 trois (3) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en (a) ci-dessus reçoit 10,50 \$ 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.

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, le minimum de trois (3) heures prévu au paragraphe 8.06 (a) est remplacé par un minimum d'une (1) heure qui 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, douze (12) 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 douze (12) 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 quarante (40) 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) l'Action de grâces,
- (h) le jour du Souvenir,
- (i) le jour de Noël,
- (j) le lendemain de Noël,
- (k) 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

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

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.

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.

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

Congé de maternité et congé parental non payé

14.01 Les modalités régissant le congé de maternité et le congé parental non payés sont énoncées à l'Annexe 2 de la présente convention.

Indemnité liée au congé de maternité/congé parental

14.02 Les modalités régissant l'indemnité liée au congé de maternité/congé parental sont énoncées à l'Annexe 3 de la présente convention.

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

14.03 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 ou à un autre membre de la famille qui réside en permanence au foyer de l'employé ou avec lequel l'employé vit en permanence, 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 de compassion
 - (i) Nonobstant la définition de « famille » à la clause 14.04 (a) et nonobstant les paragraphes 14.03 (b) et (c) ci-dessus, un employé

qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE) peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant que l'employé reçoit ou est en attente de ces prestations.

- (ii) La période de congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe (c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE).
- (iii) Un employé qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE) doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lors qu'il en est avisé.
- (iv) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE) d'un employé est refusée, les alinéas (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé en est avisé.

Congé payé pour obligations familiales

- 14.04 (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, ou
 - (vii) **tout parent à l'égard de qui l'employé a une relation de soins, peu importe s'il réside avec 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) **sept virgule cinq (7,5) 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.

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.

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 (incluant le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), l'enfant propre de l'employé (incluant l'enfant du conjoint de fait), 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.

- (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.
- (c) Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande d'un congé de deuil varient selon les circonstances individuelles. Sur demande, l'Employeur peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long que celui 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.
- (d) **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.

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.

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 maintenir et d'améliorer leurs connaissances professionnelles, doivent de temps à autre 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 à ces activités de façon équitable aux membres de l'unité de négociation selon les besoins collectifs particuliers et 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) L'employé doit avoir, à l'occasion, 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, à l'occasion, avoir la permission de participer à des échanges de travail et des projets de recherche qui se rattachent à son domaine de spécialisation.
- (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 un 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 trois (3) 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.

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 la fonction publique*;
- 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 la fonction publique*;
 - (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 la fonction publique*, 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 allégation de harcèlement sexuel, 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 la fonction publique*.

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 la fonction publique* 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 la fonction publique*, 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 la fonction publique*, 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 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.
- 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.

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 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 Les parties se consultent le plus longtemps possible à l'avance en cas d'introduction d'un changement technologique afin de trouver les moyens d'en maximiser les avantages pour l'exploitation et de minimiser les conséquences néfastes susceptibles d'en résulter pour les employés. Les consultations se font par l'intermédiaire d'un Comité de consultation mixte (voir l'article 24) ou de tout autre mécanisme dont l'Institut et l'Employeur peuvent convenir.
- 28.02 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.

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 en dehors des heures normales de travail hebdomadaires d'un employé à temps plein.

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 vingt-cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures normales effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel.

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.

ARTICLE 32 – DROITS D’INSCRIPTION

- 32.01 L’employeur peut 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 assujéti 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

1. À compter du 1^{er} avril 2014, tous les traitements augmentent de 1,25 %.
2. À compter du 1^{er} avril 2015, tous les traitements augmentent de 1,25 %.
3. À compter du 1^{er} avril 2016, une augmentation de 0,5 % sera apporté à tous les échelons du niveau REG1 à REG4.
4. À compter du 1^{er} avril 2016, il y aura une restructuration de l'échelon 7 et l'ajoute de l'échelon 8 sera apporté aux niveaux REG5 à REG7.
5. À compter du 1^{er} avril 2016, tous les traitements augmentent de 1,25 %.

6. À compter du 1^{er} avril 2017, tous les traitements augmentent de 1,25 %.
7. À compter de la date de signature de la convention collective, tous les employés des niveaux REG1 à REG4 (à l'exception des employés au niveau REG4 qui sont admissibles à une indemnité provisoire, tel que décrit au Protocole d'entente 8) recevront une prime à la signature de 650 \$.

Les grilles des traitements résultantes sont jointes (Annexe 1).

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 2014 au 31 mars 2018.

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

1^{er} avril 2014 – augmentation économique de 1,25 %

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
REG1	32 875 \$	34 190 \$	35 558 \$	36 980 \$	38 459 \$	39 997 \$	41 598 \$	43 353 \$
REG2	38 383 \$	39 918 \$	41 515 \$	43 174 \$	44 903 \$	46 700 \$	48 568 \$	50 618 \$
REG3	44 810 \$	46 603 \$	48 467 \$	50 403 \$	52 420 \$	54 516 \$	56 698 \$	59 096 \$
REG4	52 315 \$	54 409 \$	56 584 \$	58 847 \$	61 201 \$	63 649 \$	66 195 \$	68 994 \$
REG5	60 898 \$	63 822 \$	66 886 \$	70 095 \$	73 461 \$	76 987 \$	82 973 \$	
REG6	71 102 \$	74 514 \$	78 090 \$	81 840 \$	85 768 \$	89 885 \$	96 869 \$	
REG7	85 665 \$	89 775 \$	94 085 \$	98 602 \$	103 334 \$	108 293 \$	116 714 \$	
REG7ST	91 143 \$	95 519 \$	100 104 \$	104 909 \$	109 944 \$	115 220 \$	124 137 \$	
REG8	96 410 \$	101 038 \$	105 888 \$	110 971 \$	116 297 \$	121 879 \$	127 730 \$	133 954 \$

1^{er} avril 2015 - augmentation économique de 1,25 %

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
REG1	33 286 \$	34 617 \$	36 002 \$	37 442 \$	38 940 \$	40 497 \$	42 118 \$	43 895 \$
REG2	38 863 \$	40 417 \$	42 034 \$	43 714 \$	45 464 \$	47 284 \$	49 175 \$	51 251 \$
REG3	45 370 \$	47 186 \$	49 073 \$	51 033 \$	53 075 \$	55 197 \$	57 407 \$	59 835 \$
REG4	52 969 \$	55 089 \$	57 291 \$	59 583 \$	61 966 \$	64 445 \$	67 022 \$	69 856 \$
REG5	61 659 \$	64 620 \$	67 722 \$	70 971 \$	74 379 \$	77 949 \$	84 010 \$	
REG6	71 991 \$	75 445 \$	79 066 \$	82 863 \$	86 840 \$	91 009 \$	98 080 \$	
REG7	86 736 \$	90 897 \$	95 261 \$	99 835 \$	104 626 \$	109 647 \$	118 173 \$	
REG7ST	92 282 \$	96 713 \$	101 355 \$	106 220 \$	111 318 \$	116 660 \$	125 689 \$	
REG8	97 615 \$	102 301 \$	107 212 \$	112 358 \$	117 751 \$	123 402 \$	129 327 \$	135 628 \$

1^{er} avril 2016 – restructuration

REG1-4 augmentation de 0,5 %

REG5-7 restructuration de l'échelon 7 et ajout de l'échelon 8

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
REG1	33 452 \$	34 790 \$	36 182 \$	37 629 \$	39 135 \$	40 699 \$	42 329 \$	44 114 \$
REG2	39 057 \$	40 619 \$	42 244 \$	43 933 \$	45 691 \$	47 520 \$	49 421 \$	51 507 \$
REG3	45 597 \$	47 422 \$	49 318 \$	51 288 \$	53 340 \$	55 473 \$	57 694 \$	60 134 \$
REG4	53 234 \$	55 364 \$	57 577 \$	59 881 \$	62 276 \$	64 767 \$	67 357 \$	70 205 \$
REG5	61 659 \$	64 620 \$	67 722 \$	70 971 \$	74 379 \$	77 949 \$	81 691 \$	85 612 \$
REG6	71 991 \$	75 445 \$	79 066 \$	82 863 \$	86 840 \$	91 009 \$	95 377 \$	99 955 \$
REG7	86 736 \$	90 897 \$	95 261 \$	99 835 \$	104 626 \$	109 647 \$	114 910 \$	120 426 \$
REG7ST	92 282 \$	96 713 \$	101 355 \$	106 220 \$	111 318 \$	116 660 \$	125 689 \$	
REG8	97 615 \$	102 301 \$	107 212 \$	112 358 \$	117 751 \$	123 402 \$	129 327 \$	135 628 \$

1^{er} avril 2016 - augmentation économique de 1,25 %

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
REG1	33 870 \$	35 225 \$	36 634 \$	38 099 \$	39 624 \$	41 208 \$	42 858 \$	44 665 \$
REG2	39 545 \$	41 127 \$	42 772 \$	44 482 \$	46 262 \$	48 114 \$	50 039 \$	52 151 \$
REG3	46 167 \$	48 015 \$	49 934 \$	51 929 \$	54 007 \$	56 166 \$	58 415 \$	60 886 \$
REG4	53 899 \$	56 056 \$	58 297 \$	60 630 \$	63 054 \$	65 577 \$	68 199 \$	71 083 \$
REG5	62 430 \$	65 428 \$	68 569 \$	71 858 \$	75 309 \$	78 923 \$	82 712 \$	86 682 \$
REG6	72 891 \$	76 388 \$	80 054 \$	83 899 \$	87 926 \$	92 147 \$	96 569 \$	101 204 \$
REG7	87 820 \$	92 033 \$	96 452 \$	101 083 \$	105 934 \$	111 018 \$	116 346 \$	121 931 \$
REG7ST	93 436 \$	97 922 \$	102 622 \$	107 548 \$	112 709 \$	118 118 \$	127 260 \$	
REG8	98 835 \$	103 580 \$	108 552 \$	113 762 \$	119 223 \$	124 945 \$	130 944 \$	137 323 \$

1^{er} avril 2017 - augmentation économique de 1,25 %

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
REG1	34 293 \$	35 665 \$	37 092 \$	38 575 \$	40 119 \$	41 723 \$	43 394 \$	45 223 \$
REG2	40 039 \$	41 641 \$	43 307 \$	45 038 \$	46 840 \$	48 715 \$	50 664 \$	52 803 \$
REG3	46 744 \$	48 615 \$	50 558 \$	52 578 \$	54 682 \$	56 868 \$	59 145 \$	61 647 \$
REG4	54 573 \$	56 757 \$	59 026 \$	61 388 \$	63 842 \$	66 397 \$	69 051 \$	71 972 \$
REG5	63 210 \$	66 246 \$	69 426 \$	72 756 \$	76 250 \$	79 910 \$	83 746 \$	87 766 \$
REG6	73 802 \$	77 343 \$	81 055 \$	84 948 \$	89 025 \$	93 299 \$	97 776 \$	102 469 \$
REG7	88 918 \$	93 183 \$	97 658 \$	102 347 \$	107 258 \$	112 406 \$	117 800 \$	123 455 \$
REG7ST	94 604 \$	99 146 \$	103 905 \$	108 892 \$	114 118 \$	119 594 \$	128 851 \$	
REG8	100 070 \$	104 875 \$	109 909 \$	115 184 \$	120 713 \$	126 507 \$	132 581 \$	139 040 \$

À compter de la date de signature de la convention collective, tous les employés des niveaux REG1 à REG4 (à l'exception des employés au niveau REG4 qui sont admissibles à une indemnité provisoire, tel que décrit au Protocole d'entente 8) recevront une prime à la signature de 650 \$.

ANNEXE 2 – CONGÉ DE MATERNITÉ/CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

Congé de maternité non payé

1. L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse, et se terminant au plus tard dix-huit (18) semaines après la fin de sa grossesse.
2. Si le nouveau-né de l'employée est prématuré ou si, à sa naissance ou par la suite, son état exige son hospitalisation au cours de la période définie au paragraphe 1 ci-dessus, et
 - (a) l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé

ou
 - (b) l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pour la totalité ou une partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né,

l'employée peut interrompre son congé de maternité et le reprendre ultérieurement. Toutefois, le congé de maternité doit prendre fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
3. L'Employeur peut, à sa discrétion, exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
4. L'employée dont le congé de maternité n'a pas encore commencé peut choisir :
 - (a) d'utiliser des crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date.
 - (b) d'utiliser des crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions de l'article 13 (Congé de maladie). Aux fins du présent paragraphe 4, les termes maladie ou blessure, définis à l'article 13, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
5. À moins d'avoir une raison valable pour ne pas le faire, l'employée qui a l'intention de demander des congés, payés ou non payés, relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse doit en informer l'Employeur, par écrit, au moins quatre

(4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin.

Congé parental non payé

6. L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde :

- (a) d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait)
- (b) d'un enfant adoptif d'âge préscolaire
- (c) d'un enfant adoptif d'âge scolaire, sur démonstration des besoins spéciaux de l'enfant

a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour dépassant pas trente-sept (37) semaines au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié. Sur demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, le congé peut être pris en deux périodes.

7. Lorsque l'enfant de l'employé-e est hospitalisé pendant la période définie au paragraphe 6 et :

- (a) que l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non-payé

ou

- (b) que l'employé-e a commencé son congé parental puis est retourné au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant

la période de congé parental non payé peut être suspendue et reprise plus tard. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après le jour de la naissance de l'enfant où le jour où l'enfant lui est confié.

8. L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur, par écrit, au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de l'enfant ou la date à laquelle l'enfant devrait lui être confié.

9. L'Employeur peut :

- (a) reporter à plus tard le début du congé parental à la demande de l'employé
- (b) accorder à l'employé-e un congé parental même si celui-ci ou celle-ci donne

un préavis de moins de quatre (4) semaines

- (c) demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
10. Le congé parental pris par un couple à l'emploi de l'Employeur ne doit pas dépasser un total de trente-sept (37) semaines pour les deux (2) personnes ensemble.
 11. Le congé de maternité et le congé parental sont comptés 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 ces congés est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

ANNEXE 3 – INDEMNITÉ LIÉE AU CONGÉ DE MATERNITÉ/CONGÉ PARENTAL

1. L'employé-e qui se voit accorder un congé de maternité non payé et/ou un congé parental non payé touche l'indemnité liée au congé de maternité et/ou congé parental décrite au paragraphe 5, conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage, pourvu qu'elle ou il :
 - (a) accumule six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé de maternité et/ou congé parental non-payé
 - (b) fournisse à l'Employeur une preuve attestant qu'elle ou il a présenté une demande de prestations de maternité, de paternité, d'adoption ou de prestations parentales relativement à son emploi assurable auprès de l'Employeur, conformément au Régime d'assurance-emploi ou au Régime québécois d'assurance parentale, et qu'il a été déclaré- admissible à de telles prestations, et
 - (c) signe une entente avec l'Employeur tel que prescrit au paragraphe 2.
2. L'employé-e visé-e au paragraphe 1 signe une entente avec l'Employeur dans laquelle elle ou il accepte :
 - (a) de retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité et/ou congé parental doit prendre fin, à moins que l'Employeur ne lui accorde un congé d'une autre nature et que son travail soit modifié

et

 - (b) outre toute obligation de travail se rapportant au paiement de l'indemnité liée au congé de maternité et/ou congé parental, de retourner au travail pour une période égale à la période à l'égard de laquelle une indemnité liée au congé de maternité et/ou congé parental lui est versée.
3. Aux fins du calcul des heures de travail liées aux obligations énoncées au paragraphe 2 :
 - (a) les périodes de congé payé comptent pour des heures travaillées

et

 - (b) les périodes de congé non payé ne comptent pas pour des heures travaillées, mais interrompent la période visant les obligations de travail durant une

période égale à la durée du congé non payé.

4. L'employé-e qui ne satisfait pas aux obligations définies au paragraphe 2 pour des motifs autres que les suivants :

- (a) décès
- (b) mise en disponibilité
- (c) cessation d'emploi anticipée en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction correspondant à une période d'emploi spécifiée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations prescrites à l'alinéa 2 (b)

ou

- (d) être devenu-e invalide, tel que défini dans la *Loi sur la pension de la fonction publique*,

doit rembourser à l'Employeur l'indemnité liée au congé de maternité et/ou congé parental proportionnellement au nombre de jours non travaillés durant la période à l'égard de laquelle cette indemnité a été versée.

5. Les indemnités liées au congé de maternité et/ou congé parental versées conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage sont les suivantes :

- (a) Lorsque l'employé-e est assujetti-e à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de grossesse/prestations parentales de l'assurance-emploi, une indemnité de quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence de deux (2) semaines, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant ladite période

et/ou

- (b) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations de maternité, de paternité, d'adoption ou de prestations parentales, conformément au Régime d'assurance-emploi ou au Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations d'assurance-emploi à laquelle l'employé-e a droit initialement et quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui entraîne une diminution des prestations d'assurance-emploi

- (c) **dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période
- (d) **dans le case de l'employé ayant reçu les trente-deux (32) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au paragraphe 5 (c) pour le même enfant

et

- (e) Lorsque l'employé a touché ses dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente deux (32) semaines de prestations parentales en vertu du Régime québécois d'assurance parentale et qu'elle demeure en congé parental non payé, elle a droit de recevoir une autre indemnité parentale pour une période de deux (2) semaines, à quatre vingt treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagné pendant cette période qui entraîne une diminution des prestations d'assurance emploi.
6. À la demande de l'employé-e, le montant estimatif des indemnités liées au congé sera versé à l'employé-e à l'avance. Un rajustement sera effectué lorsque l'employé-e présentera une preuve de réception des prestations de l'assurance-emploi.
 7. L'indemnité liée au congé de maternité et/ou congé parental à laquelle les employé-e-s ont droit est limitée au montant précisé au paragraphe 5. Aucun montant ne sera remboursé à l'égard des prestations d'assurance-emploi qu'elle ou il peut avoir à rembourser aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
 8. Aux fins du calcul de l'indemnité liée au congé de maternité et/ou congé parental, le taux hebdomadaire égale :
 - (a) pour l'employé-e à plein temps, le taux de rémunération hebdomadaire auquel elle ou il a droit dans son poste d'attache la journée qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé

- (b) pour l'employé-e travaillant à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire à plein temps de son poste d'attache, multiplié par la fraction obtenue en divisant le nombre d'heures normales de travail désignées de l'employé-e durant les vingt-six dernières semaines d'emploi continu par le nombre d'heures que compte la semaine de travail normale d'un employé à plein temps.
9. Nonobstant l'alinéa 8 (a) et sous réserve de l'alinéa 8 (b), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité et/ou parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.
 10. Lorsque l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon pendant la période de versement de l'indemnité liée au congé de maternité et/ou congé parental, les indemnités prévues au paragraphe 8 sont rajustées en conséquence.
 11. Les indemnités liées au congé de maternité et/ou congé parental n'ont aucun effet sur l'indemnité de départ à laquelle l'employé-e a droit en vertu du sous-régime.
 12. Le maximum des prestations de maternité et des prestations parentales combinées payables en vertu de la présente convention collective ne dépassent pas cinquante deux (52) semaines pour chaque congé de maternité et congé parental combinés, non rémunérés.

Indemnités de maternité/de congé parental spéciales pour les employé-e-s atteints d'une invalidité

13. L'employé-e qui :
 - (a) ne satisfait pas aux conditions d'admissibilité prescrites à l'alinéa 1 (b) uniquement parce qu'elle a droit en même temps aux prestations du régime d'assurance-invalidité (AI), aux prestations d'assurance-invalidité à long terme (AILT) du *Régime d'assurance des cadres de gestion de la fonction publique* ou parce que la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* ne lui permet pas de toucher les prestations de l'assurance-emploi, de maternité, de paternité, d'adoption ou des prestations parentales du Québec, et
 - (b) a par ailleurs satisfait à toutes les autres conditions d'admissibilité mentionnées au paragraphe 1,

touche, pour chaque semaine ou elle ou il recevrait autrement l'indemnité parentale liée au congé de maternité et/ou congé parental, la différence entre

quatre-vingt-treize (93 %) pour cent de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires reçues en vertu du régime AI, du régime AILT ou aux termes de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

14. L'employé-e reçoit l'indemnité visée au paragraphe 13, et le cas échéant au paragraphe 5, pour une période totale ne dépassant pas le nombre le nombre de semaines pendant lesquelles elle ou il aurait été admissible aux prestations de maternité, de paternité, d'adoption ou des prestations parentales en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il n'avait pas été disqualifié de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les raisons décrites à l'alinéa 13 (a).

PROTOCOLE D'ENTENTE 1 – CRÉDITS D'HEURES DE TRAVAIL

Pendant les négociations, l'Institut a proposé une nouvelle procédure pour la génération des crédits d'heures de travail. Les parties ont convenu de mettre la proposition de l'Institut à l'essai.

Par conséquent, nonobstant les clauses 7.05 à 7.08, la procédure suivante touchant les crédits d'heures de travail sera applicable pour toute la durée de la présente convention :

1. Avec l'approbation de l'Employeur, l'employé peut effectuer des heures additionnelles en sus des heures normales de travail prévues à la 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 au paragraphe 3 qui suit.
2. 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 être reportés à une année civile ultérieure et ne peuvent jamais être convertis en paiements en espèces.
3.
 - (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.

Le présent Protocole d'entente vient à échéance le 31 mars 2018.

PROTOCOLE D'ENTENTE 2 – 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.

Le présent protocole d'entente vient à échéance le 31 mars 2018.

PROTOCOLE D'ENTENTE 3 – 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 4 – HEURES DE TRAVAIL

1. 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 de son changement d'horaire de travail au moins sept (7) jours à l'avance.
2. Un employé dont les heures de travail sont prolongées au-delà de la plage de 7 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.
3. Un employé dont les heures de travail sont prolongées au-delà de la plage de 7 h à 18 h reçoit une prime de deux dollars (2 \$) l'heure pour chaque heure travaillée, y compris le temps supplémentaire, entre 18 h et 7 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 deux dollars (2 \$) est appliquée à chaque heure travaillée le samedi et le dimanche, à l'exclusion des heures supplémentaires travaillées.
4. 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 deux dollars (2 \$).
5. 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.
6. **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. **À l'intérieur d'une période ou 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) tient compte les souhaits de l'employé concerné lors des dispositions.

PROTOCOLE D'ENTENTE 5 – VERSEMENT DES PAIEMENTS RÉTROACTIFS

Attendu que les parties reconnaissent la mise en œuvre récente du nouveau système de paye Phénix;

et

Attendu que le NUREG et la CCSN souhaitent verser aux membres NUREG un chèque de paye exact après la ratification de la Convention collective;

Par conséquent, le NUREG accepte sans préjudice une période de mise en œuvre de cent vingt (120) jours suivant la signature de la Convention collective qui entre en vigueur le 1^{er} avril 2014.

PROTOCOLE D'ENTENTE 6 – SOUTENIR LE MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS

Le présent protocole d'entente vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada relativement à la question du mieux-être des employés.

Les parties créent un Programme de soutien au mieux-être des employés (PSME) qui mettra l'accent sur l'amélioration du mieux-être des employés et la réintégration des employés au lieu de travail après des périodes de congé attribuable à une maladie ou à une blessure.

Principaux caractéristiques

Le PSME présentera les principales caractéristiques suivantes :

- contenu dans les conventions collectives;
- prestations jusqu'à 26 semaines (130 jours ouvrables) et remplacement du soutien du revenu à 100 %;
- l'affectation annuelle doit être de 9 jours de congé de maladie payés en raison d'une maladie ou d'une blessure qui ne relève pas des paramètres du PSME;
- remplacement du revenu à 100 % durant les 3 jours (ouvrables) de la période d'admissibilité lorsque la demande de l'employé est approuvée;
- les maladies chroniques ou épisodiques admissibles seront exemptes de la période d'attente;
- la période d'admissibilité sera annulée dans les cas d'hospitalisation ou de récurrence d'une maladie ou d'une blessure antérieure approuvée dans le cadre du PSME dans les 30 jours;
- les employés ont le droit de reporter au plus 3 jours de crédits de congé de maladie inutilisés restant à la fin de l'exercice financier, qui pourront être utilisés lors de l'exercice financier suivant;
- l'accumulation des crédits de congé de maladie actuelle cessera lorsque le PSME sera mis en œuvre. Les employés ayant accumulé des congés de maladie au-delà de 26 semaines auront le droit de reporter ces jours excédentaires pour fournir une couverture prolongée à 100 % du remplacement du revenu avant d'accéder à l'assurance-invalidité de longue durée (ILD);
- temps de déplacement pour diagnostic et traitements;
- services internes de gestion de cas de retour au travail centrés sur le soutien aux employés malades ou blessés;

- un employé visé par le PSME sera considéré être en congé payé;
- l'employeur prendra en charge tous les coûts d'administration du PSME; et
- augmenter la quantité de congé payé pour obligations familiales d'un (1) jour.

Processus

Les parties conviennent de créer un comité technique et un comité directeur, avec une vision et un engagement à long terme de leur haute direction.

Le comité directeur et le comité technique seront établis dans les 60 jours suivant la signature. Les comités seront composés d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et de représentants syndicaux. Le comité directeur est responsable de la détermination de la composition du comité technique.

Tout le temps passé par les employés pour soutenir le comité technique sera réputé être un congé payé pour activités syndicales. La CCSN accordera un congé payé aux employés qui participent à ces activités, y compris le temps de préparation et de déplacement.

Le comité technique élaborera tous les documents et ententes nécessaires à la mise en œuvre du PSME dans le cadre de la prochaine ronde de négociations collectives. Ce travail devra être terminé dans d'un l'année suivant la signature. Le comité technique doit formuler des recommandations provisoires aux fins d'examen par le comité directeur dans le cadre d'une série de réunions régulières. Ces recommandations porteront sur les sujets suivants :

- les modifications corrélatives à apporter aux dispositions existantes des conventions collectives portant sur les congés et l'ILD;
- les définitions;
- les conditions d'admissibilité pour le nouveau PSME;
- les processus d'évaluation et d'arbitrage;
- les services internes de gestion de cas et de retour au travail;
- les mesures d'adaptation en milieu de travail;
- la création d'un centre pour le mieux-être au travail;
- la gouvernance du PSME, y compris les mécanismes de règlement des différends;
- la couverture de blessure de stress opérationnel et d'autres blessures subies par des employés déployés lors d'opérations militaires;

- le harcèlement;
- la violence familiale; et
- d'autres mesures qui viendraient à l'appui d' une approche holistique de la gestion de la santé des fonctionnaires fédéraux.

Le comité technique doit examiner les pratiques des autres administrations et employeurs au Canada dont la fonction publique pourrait tirer des enseignements, en reconnaissant que tous les milieux de travail ne se ressemblent pas. Le comité directeur consultera au besoin les comités fédéraux de santé et de sécurité, de même que des experts canadiens qui sont des chefs de file dans le domaine de la gestion de l'incapacité et de la santé.

Le comité directeur doit approuver le plan de travail du comité technique et l'échéancier des rapports provisoires dans les 4 mois suivant la signature. Le plan de travail du comité technique pourrait être modifié de temps à autre par consentement mutuel des membres du comité directeur.

Les échéances peuvent être reportées, sous réserve du consentement mutuel des membres du comité directeur. Le mandat du comité technique peut être modifié de temps à autre sous réserve du consentement mutuel des membres du comité directeur.

Les parties conviennent, si elles n'ont pas convenu d'une entente dans les 18 mois suivant la mise en place du comité technique, ou en tout temps avant ce moment, de nommer conjointement un médiateur dans les 30 jours.

Intégration aux conventions collectives

1. Lorsque les parties auront convenu d'une entente sur une formulation et une conception de programme provisoire pour le PSME, cette entente sera fournie à la table de négociations du Groupe de la Réglementation nucléaire (NUREG) aux fins de ratification et d'inclusion dans la convention collective.
2. L'entente convenue au sujet du PSME ne pourra être modifiée à la table de négociations du NUREG.
3. Les modifications à venir au PSME nécessiteront l'accord de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor. Les modifications à venir devront faire l'objet de négociations entre les parties à une table centrale de négociations composée de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada ainsi que l'équipe de négociations du Secrétariat du Conseil du Trésor.

ANNEXE

Les parties conviennent que les sujets suivants devront faire l'objet de discussions par le comité technique, notamment :

- a. soutien du revenu durant le processus d'appel;
- b. mises à jour et changements au régime d'assurance-invalidité de longue durée;
- c. rendez-vous médicaux;
- d. plans de traitement;
- e. amélioration de la couverture pour les traitements;
- f. soldes négatifs des crédits de congés de maladie;
- g. utilisation des crédits de congés de maladie;
- h. bureau de gestion d'assurance-invalidité;
- i. dispositions transitoires comme les employés en congé de maladie à la date de transition;
- j. congés de maladie supplémentaires pour les professionnels de la santé;
- k. attribution des jours de congé de maladie (acquis c. avance annuelle);
- l. services offerts par le centre du mieux-être en milieu de travail;
- m. considérations liées à la protection des renseignements privée;
- n. définition des maladies chroniques et épisodiques;
- o. travailleurs de quart.

PROTOCOLE D'ENTENTE 7 – PAIEMENT EN ARGENT DES CRÉDITS DE CONGÉ ANNUEL QUI EXCÈDENT LE NOMBRE DE CRÉDITS POUVANT ÊTRE REPORTÉS

Le présent protocole d'entente donne effet à l'accord conclu entre la Commission canadienne de sûreté nucléaire et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada à l'égard du paiement automatique des crédits de congé annuel qui excèdent le nombre de crédits qu'un employé peut reporter.

Les parties conviennent que pour l'exercice financier se terminant le 31 mars 2017, les employés qui ont des crédits de congé annuel excédant le nombre de crédits qu'ils peuvent reporter (conformément au paragraphe 12.07(a)) ne recevront pas automatiquement un paiement en argent pour ces crédits.

Les employés peuvent tout de même recevoir ces crédits en argent s'ils le demandent et conformément aux dispositions du paragraphe 12.07(a).

Les employés peuvent utiliser leurs crédits de congé annuel excédant le nombre de crédits qu'ils peuvent reporter; cependant, tous les crédits de congé qui excèdent le nombre maximal de crédits pouvant être reporté seront payés en argent au 31 mars 2018 au tarif auquel ils ont été gagnés.

PROTOCOLE D'ENTENTE 8 – 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, tel que défini par le Secrétariat du Conseil du Trésor.

Champ d'application

À compter du 1^{er} avril 2014 et jusqu'au 31 mars 2018, les titulaires des postes identifiés ci-dessus recevront une indemnité aux deux semaines, 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 pour 2014

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
REG4				331 \$	1 479 \$	2 533 \$	3 488 \$	4 192 \$
REG5		2 607 \$	3 460 \$	4 169 \$	4 733 \$	5 140 \$	5 388 \$	3 176 \$
REG6		10 086 \$	10 096 \$	9 939 \$	9 607 \$	9 097 \$	8 780 \$	7 756 \$
REG7		5 854 \$	5 624 \$	5 202 \$	4 574 \$	3 728 \$	3 082 \$	1 457 \$

Indemnité provisoire annuelle pour 2015

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
REG4				335 \$	1 498 \$	2 564 \$	3 532 \$	4 245 \$
REG5		2 640 \$	3 503 \$	4 221 \$	4 792 \$	5 205 \$	5 456 \$	3 216 \$
REG6		10 212 \$	10 223 \$	10 063 \$	9 727 \$	9 211 \$	8 889 \$	7 853 \$
REG7		5 927 \$	5 694 \$	5 267 \$	4 631 \$	3 774 \$	3 120 \$	1 475 \$

Indemnité provisoire annuelle pour 2016

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
REG4				643 \$	1 846 \$	2 948 \$	3 952 \$	4 695 \$
REG5		326 \$	1 095 \$	1 712 \$	2 169 \$	2 462 \$	2 580 \$	2 517 \$
REG6		7 675 \$	7 553 \$	7 246 \$	6 759 \$	6 078 \$	5 589 \$	7 125 \$
REG7		2 727 \$	2 324 \$	1 719 \$	896 \$			424 \$

Indemnité provisoire annuelle pour 2017

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
REG4				651 \$	1 869 \$	2 985 \$	4 002 \$	4 753 \$
REG5		330 \$	1 109 \$	1 734 \$	2 196 \$	2 492 \$	2 612 \$	2 548 \$
REG6		7 771 \$	7 647 \$	7 336 \$	6 844 \$	6 154 \$	5 659 \$	7 214 \$
REG7		2 762 \$	2 353 \$	1 740 \$	907 \$			429 \$

PROTOCOLE D'ENTENTE 9 – PAIEMENTS RÉTROACTIFS PENDANT LA RESTRUCTURATION

Les employés des niveaux REG5 à REG7 qui recevaient le taux de rémunération maximal au 1^{er} avril 2016 avant la restructuration, recevront le taux de rémunération maximal en vigueur au 1^{er} avril 2016 après la restructuration des niveaux REG5 à REG7.

Signé à Ottawa, ce ____ jour de décembre 2017

Commission canadienne de sûreté nucléaire

Michael Binder

Stéphane Cyr

Louise Youdale

Tracey Sallie D'Crus

Corinne Françoise

Colin Moses

Institut professionnel de la fonction
publique du Canada

Debi Daviau

Anne McLay

Jennie Esnard

Ben Lootsma

Jennifer Campbell

Chantale Gagnon

Denise Doherty-Delorme

