
ARTICLE 19**AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS**

19.01 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.

19.02 Congé de deuil payé

Aux fins du présent paragraphe, la proche famille se définit comme le père, la mère, l'enfant (ou encore le père par remariage, la mère par remariage, un parent nourricier, l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle) de l'employé ou du conjoint de l'employé (y compris le conjoint de fait), le frère, la sœur, le conjoint (y compris le conjoint de fait), le petit-fils ou la petite-fille de l'employé, le grand-parent de l'employé, ou tout autre parent demeurant en permanence au foyer de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

- a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé :
- (i) est admissible à une période de congé de deuil de cinq (5) jours civils consécutifs qui doivent comprendre le jour des funérailles. Au cours de cette période, lui sont payés les jours qui ne sont pas des jours normaux de repos dudit employé.
 - (ii) En outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.
- b) L'employé a droit à une durée maximale d'une journée (1) de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur ou, en cas de décès de n'importe quel membre de la proche famille mentionné à ce paragraphe, lorsque l'employé ne se prévaut pas des dispositions de l'alinéa 19.02a).
- c) Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande d'un congé dans le cas d'un décès se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long ou de manière différente que celui dont il est question aux alinéas 19.02a) et b).

19.03 Congé de maternité non payé

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

ou

- (ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

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

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

19.04 Indemnité de maternité

- a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
 - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et
 - (iii) signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :
 - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
 - (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

(indemnité reçue) X (période non travaillée après son retour au travail)

[période totale à travailler
précisée en (B)]

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* dans les quatre-

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

- b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - (i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

et
 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
- d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 19.04c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale au Québec*.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
 - (i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;

- (ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

19.05 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- a) L'employée qui :
 - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 19.04a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,
 - et
 - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 19.04a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 19.04a)(iii),

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

- b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 19.04 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 19.05a)(i).

19.06 Congé parental non payé

- a) L'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives 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.
- b) L'employé qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.
- c) Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.
- d) Nonobstant les alinéas a) et b) :
- (i) si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
 - ou
 - (ii) si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,
- la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- e) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- f) L'Employeur peut :

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

19.07 Indemnité parentale

- a) L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il ou elle :
- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et
 - (iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :
- (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
- (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 19.04a)(iii)(B), le cas échéant;
- (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou

parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

(indemnité reçue) X (période non travaillée après son retour au travail)

[période totale à travailler précisée en (B)]

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas de l'employé assujéti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huits (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations

parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir un indemnité parental supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

- d) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 19.07c(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
 - (i) dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.

- k) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.

19.08 Indemnités parentales spéciales pour les employés totalement invalides

- a) L'employé qui :

(i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 19.07a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et

(ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 19.07a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 19.07a)(iii),

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

- b) L'employé reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 19.07 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

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

L'employé qui devient membre de l'unité de négociation à compter du jour de la signature de la présente convention et qui est en congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire ou en congé non payé pour les soins de longue durée au père ou à la mère conformément aux dispositions d'une autre convention, continue à bénéficier du congé en question pour la période approuvée ou, s'il revient au travail avant la fin de la dite période, jusqu'à son retour au travail.

Toutes les périodes de congé obtenues en vertu de l'article, Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, ou en vertu de l'article, Congé non payé pour les soins de longue durée au père ou à la mère, conformément aux dispositions de

conventions autres que la présente ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée totale permise en vertu du congé non payé pour s'occuper de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé dans la fonction publique.

Les présentes dispositions s'appliquent aussi à l'employé qui a obtenu un congé non payé pour s'occuper de ses enfants d'âge préscolaire ou un congé non payé pour les soins de longue durée au père ou à la mère avant la signature de la présente convention et qui est parti en congé à compter du jour de la signature de la présente convention.

Sous réserve des nécessités du service, l'employé bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la proche famille, selon les conditions suivantes :

- a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint ou du conjoint de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.
- b) l'employé doit en informer l'Employeur, par écrit, quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, à moins qu'un tel avis ne puisse être donné à cause de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- c) un congé accordé en vertu du présent paragraphe sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- d) la durée totale des congés accordés à l'employé en vertu du présent paragraphe ne doit pas être supérieure à cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

19.11 Congé non payé pour les obligations personnelles

Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles selon les modalités suivantes :

- a) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé pour ses obligations personnelles.
- b) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé pour ses obligations personnelles.
- c) L'employé a droit à un (1) congé non payé pour les obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un (1) congé de maternité, de paternité ou d'adoption sans le consentement de l'Employeur.

- d) Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa a) ci-dessus du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- e) Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa b) ci-dessus du présent paragraphe, est déduit du calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du congé annuel auxquels l'employé a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

19.12 Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint

- a) À la demande de l'employé, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé dont le conjoint est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé dont le conjoint est déménagé temporairement.
- b) Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du congé annuel auxquels a droit l'employé, sauf lorsque la durée du congé est de moins de trois (3) mois. 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.

19.13 Congé payé pour obligations familiales

- a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants à charge (y compris les enfants nourriciers, du conjoint légal ou de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.
- b) L'Employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :
 - (i) un congé payé pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'employé qui demande un congé en vertu de la présente disposition doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous de manière à réduire au minimum ou éviter les absences du travail, et il doit prévenir son superviseur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

- (ii) un congé payé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade ou âgé 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) un congé payé pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé;
- c) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu des sous-alinéas b)(i), (ii) et (iii) ne doit pas dépasser trente sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'un exercice financier.

19.14 Congé pour bénévolat

Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, sept heures et demie (7 1/2) de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada;

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

19.19 Autres congés payés

L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé payé pour :

- a) dans des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à l'employé l'empêchant de se rendre au travail;
- a) des fins autres que celles qui sont indiquées dans la présente convention.

c) Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, une période de sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

19.20 Réaffectation ou congés liés à la maternité

- a) L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit

l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.

- b) La demande dont il est question au paragraphe 19.20a) est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical auprès de Santé Canada ou de son mandataire autorisé.
- c) L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 19.20a); toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :
 - (i) modifie ses tâches, ou la réaffecte,
ou
 - (ii) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- d) L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- e) Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.
- f) Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

ARTICLE 20

PROMOTION PROFESSIONNELLE

20.01 Généralités

Les parties reconnaissent que, pour maintenir et accroître leurs connaissances professionnelles, les employés doivent, de temps à autre, avoir la possibilité d'assister ou de participer aux activités de promotion professionnelle décrites dans le présent article.

20.02 Congé d'éducation

- a) Tout employé peut bénéficier d'un congé d'éducation non payé d'une durée variable pouvant aller jusqu'à un (1) an et renouvelable par accord commun, en vue de suivre, dans un établissement d'enseignement reconnu, des études supplémentaires ou spécialisées dans une discipline où une préparation spéciale est nécessaire pour lui permettre de mieux remplir ses fonctions, ou en vue d'entreprendre des études dans un domaine qui nécessite une formation, afin de pouvoir rendre les services exigés ou envisagés par l'Employeur.
- b) Tout employé en congé d'éducation non payé, aux termes du présent paragraphe, bénéficie d'une allocation tenant lieu de salaire allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son traitement de base. Le montant de l'allocation est laissé à la discrétion de l'Employeur. L'allocation de congé d'éducation peut être réduite lorsque l'employé touche une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien. Dans ces cas-là, le montant de la réduction ne doit pas dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou de la bourse d'entretien.
- c) Les allocations que reçoit l'employé peuvent, à la discrétion de l'Employeur, être maintenues pendant la période du congé d'éducation. L'employé est avisé, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel ou du non-maintien des allocations.
- d) À titre de condition d'octroi d'un congé d'éducation, l'employé doit, sur demande, donner avant le début du congé un engagement par écrit portant qu'il reprendra son service auprès de l'Employeur pendant une période minimale égale à la période de congé accordée. Si l'employé, sauf avec la permission de l'Employeur :
 - (i) abandonne le cours d'études,
 - (ii) ne reprend pas son service auprès de l'Employeur à la fin du cours d'études,

ou

 - (iii) cesse d'occuper son emploi, sauf pour cause de décès ou de mise en disponibilité, avant l'expiration de la période durant laquelle il s'est engagé à travailler après son cours d'études,

il doit rembourser à l'Employeur toutes les indemnités versées au cours de son congé d'éducation ou toute autre somme inférieure fixée par l'Employeur.

20.03 Participation aux conférences et aux congrès

- a) Les parties à la présente convention reconnaissent que l'assistance ou la participation aux conférences, congrès, symposiums, ateliers et autres réunions de même nature favorise le maintien de normes professionnelles élevées.
- b) Pour bénéficier d'un échange de connaissances et d'expérience, l'employé doit avoir la possibilité d'assister aux conférences et aux congrès reliés à son domaine de spécialisation.
- c) L'Employeur peut accorder un congé payé et rembourser les frais raisonnables, y compris les frais d'inscription, pour assister à ces réunions.
- d) L'employé, qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'Employeur pour représenter les intérêts de ce dernier, est réputé être au travail et, le cas échéant, en voyage. L'Employeur paye les frais d'inscription à la conférence ou au congrès auquel l'employé est tenu d'assister.
- e) Tout employé invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour prononcer une allocution officielle ou donner un cours rattaché à son domaine d'emploi, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en outre, être remboursé pour ses frais d'inscription à la conférence ou au congrès ainsi que pour ses dépenses de voyage raisonnables.
- f) En vertu des dispositions du présent paragraphe, l'employé n'a pas droit à une rémunération en vertu de l'article 14, Temps de déplacement, à l'égard des heures pendant lesquelles il assiste à une conférence ou à un congrès ni à l'égard du temps nécessaire pour s'y rendre et en revenir, sauf en vertu des dispositions de l'alinéa d).

20.04 Perfectionnement professionnel

- a) Les parties à la présente convention partagent le désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employés, à l'occasion, la possibilité :
 - (i) de participer aux ateliers de travail, aux cours de courte durée ou aux programmes hors service semblables pour tenir à jour leurs connaissances et leurs compétences dans leurs domaines respectifs,
 - (ii) d'effectuer des recherches ou d'accomplir un travail se rattachant à leurs programmes de recherches normaux dans des établissements ou des lieux autres que ceux de l'Employeur,
 - (iii) d'effectuer dans leur domaine de spécialisation des recherches non expressément rattachées aux projets de travail qui leur sont confiés lorsque, de

l'avis de l'Employeur, ces recherches sont nécessaires pour permettre aux employés de mieux remplir leur rôle actuel.

- b) Sous réserve de l'approbation de l'Employeur, l'employé bénéficie d'un congé payé pour participer aux activités décrites à l'alinéa 20.04a).
- c) En vertu du présent paragraphe, l'employé peut demander, n'importe quand, de suivre un programme de perfectionnement professionnel et l'Employeur peut choisir, n'importe quand, d'y faire participer un employé.
- d) Lorsque l'Employeur choisit un employé pour qu'il suive un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe, il doit consulter l'employé avant de déterminer le lieu et la durée du programme de travail ou d'études à entreprendre.
- e) L'employé choisi pour participer à un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il peut avoir droit. L'employé n'a pas droit à la rémunération prévue à l'article 14, Temps de déplacement, pendant qu'il suit un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe.
- f) L'employé qui suit un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe peut être remboursé pour ses frais de déplacement raisonnables et tous les autres frais que l'Employeur juge justifiés.

20.05

- a) L'Employeur doit établir des critères de sélection sous réserve des contraintes budgétaires et opérationnelles en ce qui a trait à l'octroi d'un congé en vertu des paragraphes 20.02, 20.03 et 20.04. Sur demande, une copie de ces critères sera fournie à l'employé et/ou au représentant de l'Association.
- b) Les parties à la présente convention collective reconnaissent les avantages mutuels qui peuvent découler de la consultation sur la promotion professionnelle. À cette fin, sur demande, l'Employeur consultera l'Association comme il est stipulé aux dispositions de l'article 25, Consultation mixte.

20.06 Congé d'examen payé

Il peut être accordé un congé payé à l'employé pour lui permettre de se présenter à un examen pendant ses heures normales de travail. L'Employeur n'accorde ce congé que s'il est d'avis que le cours donnant lieu à l'examen se rapporte directement aux fonctions de l'employé ou améliore sa compétence.

ARTICLE 21
CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

21.06 Sauf disposition contraire dans la présente convention, lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé pour une période de plus de trois (3) mois, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer les congés annuels; le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

ARTICLE 22

INDEMNITÉ DE DÉPART

22.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 22.02, l'employé touche une indemnité de départ calculée en fonction de son taux de rémunération hebdomadaire :

a) Mise en disponibilité

(i) Dans les cas d'une première (1^{re}) mise en disponibilité survenant après le 28 novembre 1969, deux (2) semaines de rémunération pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu et une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire 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 divisé par trois cent soixante-cinq (365).

(ii) Dans le cas d'une deuxième (2^e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente survenant après le 28 novembre 1969, 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 divisé par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ aux termes du sous-alinéa 22.01a)(i) ci-dessus.

b) Démission

Lors de la démission, sous réserve de l'alinéa 22.01c) et si l'employé justifie de dix (10) années ou plus d'emploi continu, la moitié (1/2) de sa rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant pas toutefois dépasser treize (13) semaines de rémunération.

c) Retraite

Lorsqu'au moment de la retraite, l'employé a droit à une pension à jouissance immédiate ou à une allocation annuelle à jouissance immédiate en vertu de *la Loi sur la pension 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), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

d) Décès

Si l'employé décède, il est versé à sa succession une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365),

jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

e) Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence

- (i) Lorsque l'employé justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité, conformément à l'alinéa 12(1)(e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, il reçoit 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). L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

- (ii) Lorsque l'employé justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence, conformément aux dispositions de l'alinéa 12(1)(d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, il touche 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). L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

22.02 La période d'emploi continu utilisée pour le calcul des indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article est réduite de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification compensatrice en espèces. En aucun cas, les indemnités de départ maximales prévues au paragraphe 22.01 ne doivent être cumulées.

22.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les paragraphes ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel a droit l'employé conformément à la classification prescrite dans son certificat de nomination, juste avant la fin de son emploi.

ARTICLE 24

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

24.04 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé et, s'il y a lieu, le représentant de l'Association.

24.06 Le grief de l'employé n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'Employeur.

Griefs individuels

24.07 L'employé qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à son surveillant immédiat ou au chef de service local qui, immédiatement :

- a) l'adresse au représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié,

et
- b) remet à l'employé un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

24.10 Représentants

- a) L'Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à tous les employés assujettis à la procédure le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et l'adresse du surveillant immédiat ou du chef de service local auquel le grief doit être présenté.
- b) Cette information est communiquée aux employés au moyen d'avis affichés par l'Employeur dans les endroits qui sont les plus en vue pour les employés auxquels la procédure de règlement des griefs s'applique, ou d'une autre façon qui peut être déterminée par un accord conclu entre l'Employeur et l'Association.

24.18 Lorsque l'Employeur rétrograde ou licencie un employé pour un motif déterminé aux termes de l'un des alinéas 12(1)c), d) ou e) de la Loi sur la gestion des finances publiques, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief n'est présenté qu'au dernier palier.

24.20 L'employé qui néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir renoncé à son grief, à moins qu'il ou elle ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.

24.31 L'Employeur répond normalement au grief de l'Association, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les vingt (20) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier, et dans les trente (30) jours lorsque le grief est présenté au dernier palier.

24.35 Si l'Association néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits, elle est réputé avoir renoncé à son grief, à moins qu'elle ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.

ARTICLE 25
CONSULTATION MIXTE

25.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à se consulter sur des questions d'intérêt mutuel.

25.02 Le choix des sujets considérés comme sujets appropriés de consultation mixte se fera par accord mutuel des parties.

25.03 Lorsque c'est possible, l'Employeur consulte les représentants de l'Institut au niveau approprié au sujet des modifications envisagées dans les conditions d'emploi ou de travail qui ne relèvent pas de la présente convention.

25.04 Réunions du Comité consultatif mixte

Les comités consultatifs sont composés d'un nombre d'employés et de représentants de l'Employeur mutuellement acceptable 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.

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

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

ARTICLE 27
RÉFÉRENCES D'EMPLOI

27.01 Sur demande de l'employé, l'Employeur donne à un employeur éventuel des références personnelles qui indiquent la durée du service de l'employé, ses principales fonctions et responsabilités et l'exécution de ces fonctions.

ARTICLE 29

REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION

29.01 La présente convention peut être modifiée sur consentement mutuel. Si l'une ou l'autre des parties veut modifier la présente convention, elle doit donner à l'autre partie un avis de toute modification proposée et les parties doivent se réunir pour discuter de cette proposition au plus tard un (1) mois civil après la réception d'un tel avis.

ARTICLE 30**LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE**

30.01 Les ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique sur les articles qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées après le 6 décembre 1978, feront partie intégrante de la présente convention, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée à l'article 113 de la LRTFP.

30.02 Les articles du CNM qui peuvent être inscrits dans une convention collective sont ceux que les parties aux ententes du CNM ont désignés comme tels ou à l'égard desquels le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique a rendu une décision conformément à l'alinéa c) du protocole d'accord du CNM qui est entré en vigueur le 6 décembre 1978, tel que modifié de temps à autre.

30.03 Les directives, politiques ou règlements suivants, qui peuvent être modifiés de temps à autre par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention :

- (1) Directive sur le service extérieur
- (2) Directive sur les voyages;
- (3) Directive sur les postes isolés et les logements de l'État
- (4) Protocole d'entente sur la définition de conjoint.
- (5) Directive sur la réinstallation intégrée du CNM;
- (6) Directive sur l'aide au transport quotidien
- (7) Directive sur la prime au bilinguisme;
- (8) Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique;
- (9) Directive sur les uniformes;
- (10) Directive sur le réaménagement des effectifs;

Santé et sécurité au travail

- (11) Directive sur l'utilisation des véhicules automobiles;
- (12) Directive sur les pesticides;

(13) Directive sur la santé et la sécurité au travail;

Pendant la durée de la présente convention, d'autres directives, politiques ou règlements pourront être ajoutés à cette liste.

30.04 Les griefs découlant des directives, politiques ou règlements ci-dessus devront être présentés conformément au paragraphe 24.01 de l'article traitant de la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 31

EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

31.01 Définition

L'expression « employé à temps partiel » désigne une personne dont l'horaire normal de travail compte en moyenne moins de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, mais n'est pas inférieur à celui mentionné dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

31.02 Généralités

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

31.03 Les employés à temps partiel sont rémunérés au taux de rémunération hebdomadaire pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.

31.04 Les dispositions de la présente 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 virgule cinq (37,5) heures pendant la semaine, au taux de rémunération horaire.

31.05 Les congés ne peuvent être accordés :

- a) que pendant les périodes au cours desquelles les employés doivent selon l'horaire remplir leurs fonctions;

ou

- b) que lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention.

31.06 Jours fériés désignés

L'employé à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés mais reçoit plutôt une prime de quatre pour cent (4 %) pour toutes les heures normales effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel.

31.07 Sous réserve de l'article 13, Durée du travail, lorsque l'employé à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employés à plein temps au paragraphe 16.01 de la présente convention, il est rémunéré au taux horaire pour toutes les heures.

31.09 Congé annuel

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 (2) fois le nombre d'heures qu'il

effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi selon les années de service dans le paragraphe 17.01, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf heures virgule trois sept cinq (9,375) par mois, .250 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- b) lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze heures virgule cinq (12,5) par mois, .333 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize heures virgule sept cinq (13,75) par mois, .367 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze heures virgule trois sept cinq (14,375) par mois, .383 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- e) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze heures virgule six deux cinq (15,625) par mois, .417 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- f) lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize heures virgule huit sept cinq (16,875) par mois, .450 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- g) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit heures virgule sept cinq (18,75) par mois, .500 multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé, par mois.

31.10 Congés de maladie

L'employé à temps partiel acquiert des congés de maladie a 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 (2) fois le nombre d'heures de sa semaine de travail normale.

31.11 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- a) Aux fins de l'application des paragraphes 31.09 et 31.10, lorsque l'employé n'effectue par 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.

31.12 Indemnité de départ

Nonobstant les dispositions de l'article 22, 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 sera établie et les périodes à temps partiel seront regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. On multipliera la période équivalente d'années complètes à temps plein par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein conformément à la classification afin de calculer l'indemnité de départ.

31.13 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans le paragraphe 31.12 est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination, immédiatement avant sa cessation d'emploi.

ARTICLE 34
SÉCURITÉ D'EMPLOI

34.01 Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque employé d'accepter une réinstallation et un recyclage, l'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition.

ARTICLE 37
DURÉE DE LA CONVENTION

37.01 La durée de la présente convention collective va du jour de sa signature jusqu'au 20 mai 2011.

À moins d'indications contraires précises figurant dans le texte, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur à la date de sa signature.

37.02 Les dispositions de la présente convention sont mises en œuvre par les parties dans une période de cent cinquante (150) jours à partir de la date de signature de la convention.

APPENDICE « A »
LA – GROUPE : DROIT
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

En vigueur à compter du 10 mai 2006	augmentation économique de 1,5%
En vigueur à compter du 10 mai 2007	augmentation économique de 1,5%
En vigueur à compter du 10 mai 2008	augmentation économique de 1,5%
En vigueur à compter du 10 mai 2009	augmentation économique de 1,5%
En vigueur à compter du 10 mai 2010	augmentation économique de 1,5%

Échelles pour toutes les régions sauf Toronto

LA-DEV	27410 à 62155
LA-01	54580 à 77867
LA-02(a) ou (i)	75622 à 108525
LA-02(b) ou (ii)	94097 à 119975
LA-03(a)	107300 à 136300
LA-03(b)	124400 à 152200
LA-03(c)	141700 à 172800

Échelles pour la région de Toronto

LA-DEV	27410 à 62155
LA-01	54585 à 77867
LA-02(a) ou (i)	75630 à 124940
LA-02(b) ou (ii)	98840 à 138075
LA-03(a)	113600 à 148100
LA-03(b)	124400 à 152200
LA-03(c)	141700 à 172800

REMARQUES :

ADMINISTRATION DE L'AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION

- (1) Une augmentation d'échelon de rémunération équivaut à 4% du salaire de l'employé.
- (2) La période d'augmentation d'échelon de rémunération de tous les employés payés selon l'échelle LA-1 est de six (6) mois.
- (3) La période d'augmentation d'échelon de rémunération de tous les employés payés selon les échelles LA-2(a) est de douze (12) mois.
- (4) les augmentations de rémunération applicables au niveau LA-2(b) et LA-3 de l'échelle de rémunération au rendement s'accordent selon ce qui suit :

L'examen annuel du rendement et d'appréciation de l'employé sert de base pour l'attribution de la rémunération au rendement.

4.1 Augmentations à l'intérieur de l'échelle

il peut être accordé chaque année une augmentation à l'intérieur de l'échelle jusqu'à concurrence du taux normal, en pourcentage du traitement de l'employé, selon le barème suivant pour les diverses cotes de rendement :

Exceptionnel	jusqu'à 10 %
Supérieur	jusqu'à 7 %
Entièrement satisfaisant	jusqu'à 5 %
Satisfaisant	jusqu'à 3 %

Une augmentation au rendement à l'intérieur de l'échelle ne peut en aucun cas être autorisée pour un employé dont le rendement a été coté « insatisfaisant ».

4.2 Primes au rendement

Il peut être accordé une prime au rendement à un employé dont le rendement a été coté supérieur ou exceptionnel, et dont le traitement est déjà au taux normal ou vient de l'atteindre par suite de l'application d'une augmentation à l'intérieur de l'échelle. Ces sommes forfaitaires doivent se regagner chaque année.

Les primes au rendement doivent respecter les limites suivantes :

Rendement exceptionnel	jusqu'à 10 % du traitement
------------------------	-------------------------------

pendant l'année

Rendement supérieur pendant l'année	jusqu'à 7 % du traitement
---	------------------------------

4.3 Application combinée de l'augmentation à l'intérieur de l'échelle et de la prime au rendement

L'administrateur général peut accorder une prime au rendement en sus de l'augmentation à l'intérieur de l'échelle aux employés cotés supérieurs ou exceptionnels qui atteindront leur taux normal avec des augmentations à l'intérieur de l'échelle qui seront inférieures aux montants permis par le paragraphe 4.1. La combinaison des deux montants ne peut dépasser 7 % du traitement pour un rendement supérieur et 10 % du traitement pour un rendement exceptionnel.

6.4 Rémunération au rendement pour un employé touchant une rémunération provisoire

Un employé qui touche une rémunération provisoire est admissible à la rémunération au rendement au niveau supérieur lorsque les conditions suivantes sont remplies :

le taux de rémunération du niveau de titularisation a atteint le maximum de l'échelle et l'employé n'est plus admissible aux augmentations au rendement à l'intérieur de l'échelle au niveau de titularisation; ou une augmentation au rendement à l'intérieur de l'échelle au niveau de titularisation ne change pas le taux de rémunération provisoire; et

l'employé s'acquitte des fonctions de niveau supérieur de façon entièrement satisfaisante ou mieux;

l'employé fait partie de l'effectif en tant qu'intérimaire le 31 mars et le 1er avril.

La date du début de l'affectation intérimaire ne modifie en rien l'admissibilité de l'employé à la rémunération au rendement lorsqu'il remplit ces conditions. L'augmentation au rendement doit être calculée au prorata, en fonction de la durée de l'affectation intérimaire.

Lorsqu'une augmentation au rendement à l'intérieur de l'échelle de traitement du niveau de titularisation donne lieu à une augmentation de traitement au moment du nouveau calcul de la rémunération provisoire, l'employé n'est pas admissible à la rémunération au rendement au niveau intérimaire.

6.5 Limitations

Les augmentations à l'intérieur de l'échelle et les primes au rendement versées en vertu du régime ne doivent en aucun cas dépasser les maximums disponibles pour la cote de rendement.

APPENDICE « B »
RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Supprimer

