LA COMMISSION CANADIENNE DU TOURISME

CONVENTION COLLECTIVE

Table des matières **Page**

Article 1 Objet 3
Article 2 Interprétation et définitions 3
Article 3 Champ d'application 5
Article 4 Droits des employés 5
Article 5 Droits de la direction 6
Article 6 Heures de travail 6
Article 7 Heures supplémentaires 9
Article 8 Rappel au travail 11
Article 9 Disponibilité 12
Article 10 Jours fériés désignés payés 12
Article 11 Temps de déplacement 14
Article 12 Congé compensatoire 16
Article 13 Congés – Généralités 16
Article 14 Congés annuels 18
Article 15 Congé maladie et congé payé pour accident de travail 23
Article 16 Congé de maternité et congé parental 25
Article 17 Autres congés payés 39
Article 18 Autres congés non payés 44
Article 19 Promotion professionnelle 50
Article 20 Indemnité de départ 55
Article 21 Reclassification et exposé de fonctions 57
Article 22 Droits d'inscription 58
Article 23 Immunisation 58
Article 24 Transformations technologiques 58
Article 25 Hygiène et sécurité 60
Article 26 Reconnaissance syndicale 60
Article 27 Précompte des cotisations syndicales 61

Article 28 Utilisation des installations de la CCT 62
Article 29 Information 63
Article 30 Représentants des employés 63
Article 31 Congé pour les questions concernant les relations du travail 64
Article 32 Mise en disponibilité 67
Article 33 Sous-traitance 70
Article 34 Grève illégale 70
Article 35 Interprétation de la convention collective 70
Article 36 Règlement des griefs et arbitrage 71
Article 37 Dotation en personnel 73
Article 38 Normes de discipline 73
Article 39 Conflits de travail 74
Article 40 Politiques et directives en matière des ressources humaines 74
Article 41 Consultation mixte 74
Article 42 Harcèlement et discrimination 75
Article 43 Gestion du rendement et dossiers de l'employé 75
Article 44 Références d'emploi 76
Article 45 Employés à temps partiel 76
Article 46 Renouvellement du contrat des employés à durée déterminée 80
Article 47 Démission 81
Article 48 Administration de la paie 81
Article 49 Régime de retraite et programme d'avantages sociaux de la CCT 83
Article 50 Durée et Remise en négociation de la convention 83
ANNEXE A 86
ANNEXE B 89
ANNEXE C 98
ANNEXE D 100
ANNEXE E 102
ANNEXE F 103

LA COMMISSION CANADIENNE DU TOURISME
et
L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Article 1 Objet

1.01 La présente convention a pour objet le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Employeur, les employés et l'Institut l'établissement de certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des employés concernés par la présente.

Article 2 Interprétation et définitions

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

(a) **« congé »** désigne l'absence autorisée du travail d'un employé; (leave)

(b) **« conjoint de fait »** désigne une personne qui entretient un lien conjugal avec un employé, incluant les conjoints de même sexe, pendant une période continue d'au moins un (1) an; (common-law partner)

(c) **« cotisations syndicales »** désigne les cotisations établies en application des statuts et du règlement de l'Institut à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à l'Institut et ne doivent comprendre ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale; (union dues)

(d) **« emploi continu »** renvoie à la période ininterrompue de service de durée déterminée ou indéterminée dans la fonction publique et à la CCT concernant les employés en poste au 2 janvier 2001 et englobe la période ininterrompue de service de durée déterminée ou indéterminée à la CCT des employés embauchés après le 2 janvier 2001.

(e) **« employé »** s'applique à une personne faisant partie de l'unité de négociation désignée par la CCT conformément à la *Loi sur la Commission canadienne du tourisme*; (employee)

(f) **« Employeur »** désigne la Commission canadienne du tourisme (CCT) et comprend toute autre personne autorisée à exercer les pouvoirs de la CCT; (Employer)

(g) **« heures supplémentaires »** désigne tout travail demandé par l'Employeur et exécuté par un employé en excédent de son horaire de travail quotidien; (overtime)

(h) **« Institut »** désigne l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada; (Institute)

(i) **« 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)

(j) **« 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)

(k) **« mise en disponibilité »** désigne la cessation d'emploi de l'employé en raison d'un manque de travail ou parce qu'une fonction cesse d'exister; (lay-off)

(l) **«période d'emploi d'essai »** désigne la période d'emploi d'essai, de six mois au maximum, qui commence à la date d'embauche, excluant toute période de congé avec ou sans solde d'une durée supérieure à 30 jours consécutifs, et inclue toutes prolongation à la période; (probation)

(m) **« tarif et demi »** désigne le taux horaire multiplié par une fois et demie (1 1/2); (time and one half)

(n) **« taux de rémunération hebdomadaire »** désigne le taux de rémunération par an de l'employé divisé par 52,176; (weekly rate of pay)

(o) **« taux de rémunération horaire »** désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé à plein temps divisé par trente-sept et demie (37 1/2); (hourly rate of pay)

(p) **« taux de rémunération journalier »** désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par cinq (5); (daily rate of pay)

(q) **« unité de négociation »** désigne tous les employés de la Commission canadienne du tourisme (CCT) conformément à la définition du certificat émis par le Conseil canadien des relations industrielles le 18 novembre 2003 et du certificat modifié du 20 juillet 2004, (bargaining unit)

(r) **« zone d'affectation »** recouvre une zone de 16 kilomètres de rayon du lieu de travail assigné par la route la plus directe, sûre et pratique ; (headquarters area)

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

(a) si elles sont définies dans le *Code canadien du travail*, ont le même sens qui leur est donné dans cette loi;

et

(b) si elles sont définies dans la *Loi d'interprétation* et non pas dans le *Code canadien du travail*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi d'interprétation*.

Article 3 Champ d'application

3.01 Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à l'Institut, aux employés et à la CCT.

3.02 Dans la présente convention, les mots du genre masculin s'appliquent aussi au genre féminin.

3.03 Advenant que le Parlement adopte une loi, applicable aux employés concernés par la présente convention collective, annulant une disposition de la convention, les autres dispositions de la convention demeureront en vigueur pendant la durée de la présente convention collective.

3.04 Les textes anglais et français de la présente convention sont des textes officiels.

Article 4 Droits des employés

4.01 Rien dans la présente convention ne peut être interprété comme une diminution ou une restriction des droits constitutionnels ou de tout

autre droit d'un employé qui sont accordés explicitement par une loi du Parlement du Canada.

Article 5 Droits de la direction

5.01 L'Institut reconnaît que la CCT retient toutes les fonctions, les droits, les pouvoirs et l'autorité que cette dernière n'a pas, d'une façon précise, diminués, délégués ou modifiés par la présente convention.

Article 6 Heures de travail

Généralités

6.01 Aux fins du présent article :

(a) la semaine de travail est de sept (7) jours consécutifs, commençant à 00 h 01 le lundi et se terminant à 24 heures le dimanche;

(b) la journée est une période de vingt-quatre (24) heures débutant à 00 h 01;

(c) s'il veut changer les heures de travail normales, par rapport à ce qui est précisé à l'alinéa 6.03 (d), l'Employeur consultera au préalable, sauf en cas d'urgence, l'Institut à ce sujet, et devra démontrer à ce dernier que la modification des heures est nécessaire pour répondre aux besoins du public ou pour assurer le fonctionnement efficace de la CCT.

(d) **Prime d'heure tardive**

L'employé tenu par la CCT d'effectuer sa journée de travail conformément aux dispositions de l'alinéa 6.01c) touchera une prime d'heure tardive de sept dollars (7 $) l'heure pour chaque heure prévue et travaillée avant 7 h et après 18 h. La prime d'heure tardive ne s'applique pas aux heures supplémentaires.

6.02 Lorsque les nécessités du service le permettent, on accordera deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune durant chaque journée de travail normale.

6.03 Sauf indication contraire dans les paragraphes 6.07 et 6.08 :

(a) la semaine de travail normale s'étend du lundi jusqu'au vendredi;

(b) 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;

(c) la semaine régulière de travail est de trente-sept heures et demie (37 1/2);

(d) la journée régulière de travail est de sept heures et demie (7 1/2) consécutives, excluant la pause-repas, entre sept (7) heures et dix-huit (18) heures;

(e) sur demande de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé peut effectuer ses heures de travail quotidiennes selon un horaire variable à condition que le total des heures travaillées s'élèvent à sept heures et demie (7 1/2).

6.04 L'employé dont l'horaire de travail est modifié pour commencer avant 7 h ou se terminer après 18 h, qui n'a pas bénéficié d'un préavis d'au moins cinq (5) jours du début du nouvel horaire, sera rémunéré à son tarif horaire et demi (1,5) le premier jour de travail du nouvel horaire. Les jours travaillés par après seront rémunérés au tarif habituel, en tenant compte des dispositions sur les heures supplémentaires de la présente convention et de celle sur la prime précisée à l'alinéa 6.01 (d), le cas échéant.

6.05 **Modification de l'horaire hebdomadaire**

Nonobstant 6.03 a) et b), dans le but de rencontrer les exigences du travail, la semaine normale de travail d'un employé peut être modifiée de façon ponctuelle mais seulement par consentement mutuel. La semaine de travail ne peut être modifiée pour une période de plus de deux (2) semaines.

Horaire variable

6.06 **Semaine de travail comprimée**

(a) Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours

d'une période autre que celle de cinq (5) jours, à condition que, au cours d'une période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours civils, l'employé travaille en moyenne trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine. Si un employé demande un changement à son horaire de travail et que cet horaire répond aux nécessités du service, la demande sera autorisée. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé et l'Employeur. Au cours de chaque période de quatorze (14), vingt et un (21) ou de vingt-huit (28) jours, ledit employé bénéficie de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

(b) Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas être non plus réputée retirer à l'Employeur le droit d'établir toutes heures de travail permises dans la présente convention.

Conditions régissant l'administration des horaires variables

6.07 L'Employeur et l'Institut conviennent que, à l'égard des employés auxquels s'appliquent les dispositions du paragraphe 6.06, il faut convertir en heures les dispositions de la convention collective libellées en termes de jours, en fonction d'une durée journalière de travail de sept heures et demie (7 1/2). Lorsque l'employé modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

6.08 Pour plus de clarté, les dispositions suivantes de la présente convention doivent être administrées comme suit :

(a) **Interprétation et définitions**

Le « taux de rémunération journalier » ne s'applique pas.

(b) **Heures supplémentaires**

Des heures supplémentaires sont payées pour tout travail exécuté par l'employé en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal.

(c) **Jours fériés désignés payés**

Un jour férié désigné payé représente sept heures et demie (7 1/2).

(d) **Déplacements**

La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 11.01 ne s'applique qu'aux heures qui dépassent le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail journalier de l'employé au cours d'une journée de travail.

(e) **Congés**

Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé pour la journée en question.

La conversion des montants est la suivante :

(i) un jour et deux tiers (1 2/3) - douze virgule cinq zéro (12,50) heures;
(ii) deux jours et un douzième (2 1/12) - quinze virgule six deux cinq (15,625) heures;
(iii) cinq douzièmes (5/12) de jour - trois virgule un deux cinq (3,125) heures;
(iv) deux jours et demi (2 1/2) - dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures.

Article 7 Heures supplémentaires

7.01

(a) L'obligation de travailler des heures supplémentaires ne sera imposée qu'à titre exceptionnel, sous réserve des nécessités du service, l'Employeur mettra tout en œuvre pour éviter le surtemps continu à outrance.

(b) Les dispositions de cet article ne s'appliquent pas lorsqu'un employé participe à des évènements ou des activités sociales de la CCT, d'un partenaire ou de l'agence sauf si l'employé a reçu une autorisation préalable et l'employeur exige sa participation.

(c) Tout employé a le droit de refuser de travailler des heures supplémentaires, sauf en cas d'urgences, sans être passible de mesures disciplinaires par le fait d'avoir refusé. Un employé en

disponibilité ne peut refuser de travailler des heures supplémentaires lorsqu'il est rappelé au travail.

7.02 Lorsqu'un employé est tenu par l'Employeur d'effectuer des heures supplémentaires, il est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure supplémentaire effectuée

7.03 Tous les calculs d'heures supplémentaires se fondent sur chaque période complète de quinze (15) minutes.

7.04 **Indemnité de repas**

(a) Un employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, avant ou juste après ses heures de travail d'horaire, bénéficie du remboursement de douze dollars (12,00 $) pour un (1) repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.

(b) Lorsqu'un employé effectue des heures supplémentaires qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée en (a) ci-dessus, il est remboursé d'un montant de douze dollars (12,00 $) pour un (1) repas supplémentaire pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires additionnelle, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.

(c) Une période raisonnable avec rémunération, tel que déterminée par la CCT, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

7.05 **Indemnité de rentrée au travail**

Lorsque l'employé est tenu de se présenter au travail un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il est rémunéré selon la formule la plus avantageuse pour lui :

(a)

(i) rémunération au tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure supplémentaire travaillée;

(ii) rémunération équivalente à quatre (4) heures au tarif horaire habituel, sauf que la rémunération minimale de quatre (4) heures ne s'applique que la première (1re) fois que l'employé est tenu de se présenter au travail dans une période de

huit (8) heures, commençant la première (1re) fois que l'employé se présente au travail.

(b) Si, pendant sa journée de travail, l'employé est informé de la nécessité d'effectuer ce jour-même des heures supplémentaires non contiguës et qu'il les travaille, il est rémunéré pour les heures effectivement travaillées ou pour au moins deux (2) heures au tarif horaire normal, selon la formule la plus avantageuse pour lui.

7.06 Lorsque l'employé est tenu de se présenter au travail pour effectuer des heures supplémentaires, il se voit rembourser les dépenses raisonnables engagées pour se déplacer de sa résidence à son lieu de travail, le cas échéant, comme suit :

(a) une indemnité de millage au taux normalement consenti par la CCT lorsque l'employé se déplace au moyen de sa propre automobile;

(b) le remboursement des menues dépenses encourues pour se déplacer par un mode de transport public.

7.07 Les employés doivent consigner, de la manière prévue par l'Employeur, les heures auxquelles commence et se termine le temps supplémentaire.

Article 8 Rappel au travail

8.01 Un employé rappelé au travail par l'Employeur, peut choisir de travailler de la maison ou à un autre endroit. Dans cette éventualité, l'employé est rémunéré à tarif et demi (1½) pour chaque heure travaillée.

8.02 (a) Lorsqu'un employé est rappelé au travail ou lorsqu'un employé qui est en disponibilité est rappelé au travail par l'Employeur et doit se présenter au travail, il touche le plus élevé des deux (2) montants suivants:

(i) un minimum de trois (3) heures de salaire à tarif et demi (1½), ou;

(ii) la rémunération à tarif et demi (1½) pour chaque heure travaillée.

(b) Lorsqu'un 'employé est tenu de se présenter au travail, il se voit rembourser, le cas échéant, les dépenses raisonnables engagées pour se déplacer de sa résidence au lieu de travail et/ou du lieu de travail à sa résidence, comme suit :

(i) une indemnité de millage au taux normalement consenti par la CCT lorsque l'employé se déplace au moyen de sa propre automobile;

(ii) le remboursement des menues dépenses encourues pour se déplacer par mode de transport public.

Article 9 Disponibilité

9.01 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 (4) heures ou partie de cette période pendant laquelle l'employé doit être disponible.

9.02 Un employé en disponibilité qui est appelé au travail par l'Employeur et qui s'y rend est rémunéré conformément à l'article 8, Rappel au travail.

9.03 L'employé qui est tenu d'être disponible doit pouvoir être joint au cours de cette période à un numéro de téléphone connu et pouvoir rentrer au travail le plus rapidement possible s'il est appelé. Lorsqu'il désigne des employés pour des périodes de disponibilité, l'Employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

9.04 L'employé appelé qui se trouve dans l'impossibilité de se présenter au travail ne reçoit aucune indemnité de disponibilité.

9.05 Sauf dans le cas où l'employé est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de l'Employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu d'affectation normal, le temps que l'employé met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas considéré comme du temps de travail.

Article 10 Jours fériés désignés payés

10.01 Sous réserve du paragraphe 10.02 ci-dessous, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employés :

(a) le jour de l'an,
(b) Fête de la Famille de la Colombie Britannique
(c) le Vendredi saint,
(d) le lundi de Pâques,
(e) la fête de la Reine
(f) la fête du Canada,
(g) fête provincial du premier (1er) lundi d'août
(h) la fête du Travail,
(i) le lundi de l'action de grâces,
(j) le jour du Souvenir,
(k) le jour de Noël,
(l) Lendemain de Noël,
(m) un autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

10.02 L'employé qui est absent en congé non payé à la fois son jour de travail qui précède et son jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf dans le cas d'un employé qui bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 28, Congé pour les questions concernant les relations du travail.

10.03 **Jour férié désigné payé qui tombe un jour de repos**

Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé en vertu du paragraphe 10.01 ci-dessus, coïncide avec le jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier (1er) jour de travail normal de l'employé qui suit son jour de repos. Lorsqu'un jour qui est un jour férié désigné est reporté de cette façon à un jour où l'employé est en congé payé, il est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

10.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé à l'égard d'un employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 10.03, ci-dessus :

(a) le travail accompli par un employé le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour de repos,

et

(b) le travail accompli par un employé le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour férié.

10.05 **Rémunération du travail effectué un jour férié désigné payé**

La rémunération du travail effectué un jour férié désigné payé se fait conformément à l'article 7, Heures supplémentaires.

10.06 **Jour férié désigné payé qui coïncide avec un jour de congé payé**

Lorsqu'un jour férié désigné payé pour un employé coïncide avec un jour de congé payé ou est déplacé par suite de l'application du paragraphe 10.03 ci-dessus, le jour férié désigné payé n'est pas compté comme un jour de congé.

Article 11 Temps de déplacement

11.01 Lorsque l'employé est tenu par l'Employeur de voyager pour exécuter des fonctions hors de sa zone d'affectation, il est rémunéré de la façon suivante :

(a) Un jour de travail normal pendant lequel l'employé voyage, mais ne travaille pas, l'employé touche sa rémunération régulière normale.

(b) Un jour de travail normal pendant lequel l'employé voyage et travaille, l'employé touche :

(i) sa rémunération régulière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas sept heures et demie (7 1/2),

et

(ii) un tarif à temps et demi (1 ½) pour tout temps de voyage supplémentaire excédant une période mixte de déplacement et de travail de sept heures et demie (7 1/2), jusqu’à un maximum de huit (8) heures supplémentaires par jour.

(c) Lors d’un jour de repos ou d’un jour férié désigné payé, l'employé est rémunéré à tarif et demi (1) pour toute heure de voyage effectuée, jusqu’à un maximum de huit (8) heures supplémentaires par jour.

11.02 Aux fins du paragraphe 11.01 ci-dessus, le temps de déplacement pour lequel l'employé est rémunéré est le suivant :

(a) Lorsque l'employé 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 la CCT.

(b) Lorsque l'employé voyage par un moyen de transport privé, le temps normal déterminé par la CCT 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) Lorsque l'employé demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, la CCT 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 la CCT.

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

11.04 Le temps de déplacement comprend le temps obligatoirement passé à chaque halte, d'une durée maximale de cinq (5) heures, à condition que cette halte ne s'étende pas à toute une nuit passée à cet endroit.

11.05 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 colloques, sauf s'il est tenu par l'Employeur d'y assister.

11.06 **Congé pour les employés en déplacement**

(a) L'employé qui est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, conformément au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour trente (30) nuits dans un exercice financier a droit à un (1) jour de congé payé. De plus, l'employé a droit à un jour (1) de congé payé supplémentaire pour chaque période additionnelle de vingt (20) nuits passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.

(b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'un exercice financier et est acquis à titre de congé compensatoire.

(c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensatoire et est sujet à l'article 12.

(d) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'Employeur d'y assister.

Article 12 Congé compensatoire

12.01 Sur demande de l'employé, l'indemnité acquise en vertu des articles 7 (Heures supplémentaires), 8 (Rappel au travail) et 11 (Temps de déplacement) peut être transformée en congé compensatoire au taux majoré applicable prévu au présent article. La date du congé compensatoire est déterminée d'un commun accord par l'employé et la CCT. Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier qui ne sont pas épuisés au 31 juillet de l'exercice suivant sont rémunérés au taux de rémunération quotidien de l'employé le 31 décembre de l'année d'acquisition.

12.02 Lorsqu'un paiement est effectué en vertu du présent article, l'Employeur s'efforce de verser la compensation monétaire dans les quatre (4) semaines qui suivent la date de la fin de la période de paye pour laquelle l'employé demande un paiement ou, si le paiement est demandé pour liquider les congés compensatoires non utilisés à la fin de l'exercice financier, l'Employeur tentera d'effectuer ledit paiement dans les quatre (4) semaines du début de la première (1re) période de paye après le 31 juillet de l'exercice financier suivant.

Article 13 Congés – Généralités

13.01 L'employé a droit, une (1) fois par exercice financier, de recevoir un rapport de fin d'année qui contient le solde de ses crédits de congé annuel et de congé de maladie payé. De plus, un employé a le droit d'être informé sur demande de ses crédits de congé annuel et de congé maladie payé.

13.02 Un employé ne bénéficie pas de deux (2) genres de congé payé différents à l'égard de la même période.

13.03 Un 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.

13.04 Lorsque le décès ou le licenciement vient mettre fin à l'exercice des fonctions d'un employé qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel ou 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.

13.05 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité, l'Employeur recouvre sur les sommes d'argent dues à l'employé un montant équivalant aux congés annuels et aux congés de maladie non acquis pris par l'employé, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

13.06 Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé pour la journée en question.

13.07 En ce qui concerne les demandes de congé présentées en vertu des articles 16, 17 ou 18, l'employé peut être tenu de fournir une preuve satisfaisante des circonstances motivant ces demandes.

13.08 L'Employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.

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

Nonobstant le paragraphe ci-dessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employé afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordées, l'employé devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'Employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent entraîner aucune dépense additionnelle pour l'Employeur.

L'employé qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit prévenir l'Employeur le plus longtemps d'avance possible, mais au moins quatre (4) semaines avant la période d'absence demandée.

13.09 Les employés peuvent être tenus de présenter un registre mensuel des présences qui indique tous les congés.

Article 14 Congés annuels

14.01 La période de référence pour congé annuel s'étend du 1er janvier au 31 décembre inclusivement.

14.02 **Acquisition des crédits de congé annuel**

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) 9,375 heures jusqu'au mois où survient son troisième (3e) anniversaire de service;

(b) 10 heures à partir du mois où survient son troisième (3e) anniversaire de service;

(c) 10,625 heures à partir du mois où survient son quatrième (4e) anniversaire de service;

(d) 11,875 heures à partir du mois où survient son cinquième (5e) anniversaire de service;

(e) 12,5 heures à partir du mois où survient son sixième (6e) anniversaire de service;

(f) 13,125 heures à partir du mois où survient son septième (7e) anniversaire de service;

(g) 13,75 heures à partir du mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service;

(h) 14,375 heures à partir du mois où survient son neuvième (9e) anniversaire de service;

(i) 15 heures à partir du mois où survient son dixième (10e) anniversaire de service

(j) 15,625 heures à partir du mois où survient son onzième (11e) anniversaire de service;

(k) 16,25 heures à partir du mois où survient son douzième (12e) anniversaire de service;

(l) 16,875 heures à partir du mois où survient son treizième (13e) anniversaire de service;

(m) 17,5 heures à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;

(n) 18,125 heures à partir du mois où survient son dix-neuvième (19e) anniversaire de service;

(o) 18,75 heures à partir du mois où survient son vingtième (20e) anniversaire de service;

(p) 20 heures à partir du mois où survient son vingt-deuxième (22e) anniversaire de service;

Années de service	**Jours de congés**
1-2	15
3	16
4	17
5	19
6	20
7	21
8	22
9	23
10	24
11	25
12	26
13-15	27
16-18	28
19	29

20	30
22	32

14.03 **Droit au congé annuel payé**

L'employé a droit à des congés annuels payés selon les crédits qu'il a acquis, toutefois, l'employé qui justifie de six (6) 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.

14.04 **Attribution de congé annuel**

(a) Les employés doivent normalement prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils les acquièrent.

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

(i) lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes aux vœux de l'employé;

(ii) ne pas le rappeler au travail après son départ pour son congé annuel.

(c) L'Employeur, aussitôt qu'il lui est possible et raisonnable de le faire, prévient l'employé de l'approbation, du refus ou de l'annulation d'une demande de congé annuel. En cas de refus, de modification ou d'annulation du congé, l'Employeur doit, sur demande écrite de l'employé, en donner la raison par écrit.

14.05 **Remplacement d'un congé annuel**

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

(a) un congé de deuil,

ou

(b) un congé payé pour cause de maladie dans la famille immédiate,

ou

(c) un congé de maladie sur production d'un certificat médical,

ou

(d) un congé pour comparution en vertu des dispositions du paragraphe 17.05,la période de congé annuel ainsi remplacée est ajoutée à la période de congé annuel, si l'employé en fait la demande et à la condition que l'Employeur y consente, ou elle est rétablie pour être utilisée plus tard.

14.06 **Report et liquidation des congés annuels**

(a) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, tous les crédits de congé annuel auxquels a droit l'employé n'ont pas été épuisés, l'employé peut reporter ces crédits à l'année de congé annuel suivante jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) jours de crédit. Tous les crédits de congé annuel en sus de trente-cinq (35) jours seront payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé calculé selon la classification indiquée dans la lettre de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

(b) Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis, mais non utilisés, qui dépassent quinze (15) jours peuvent, sur demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, être payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé calculé selon la classification indiquée dans la lettre de nomination à son poste d'attache le 31 décembre de l'année de congé annuel précédente.

14.07 **Rappel pendant le congé annuel**

Si, au cours de toute période de congé annuel, un 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 immédiatement en vacances après l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel..

14.08 L'employé n'est pas considéré comme étant en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, en vertu du paragraphe 14.07 ci-

dessus, au remboursement de dépenses raisonnables qu'il a engagées.

14.09 **Annulation d'un congé annuel**

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.

14.10 **Avances de traitement**

L'Employeur accepte de verser des avances sur le traitement approximatif net pour des périodes de congé annuel d'au moins deux (2) semaines complètes, à condition que l'employé concerné lui en fasse la demande par écrit au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paye précédant le début de la période de congé annuel et qu'il ait été autorisé à partir en congé annuel pendant la période en question. Les avances de traitement pour le départ en vacances doivent être faites avant le départ. Tout paiement en trop est immédiatement déduit de tout traitement subséquent auquel a droit l'employé et doit être entièrement recouvré avant le versement de toute autre rémunération.

14.11 **Congé de cessation d'emploi**

Lorsque l'employé décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, l'employé ou sa succession est payé pour le nombre de jours de congé annuel acquis, mais non utilisés, portés à son crédit au taux de rémunération quotidien calculé selon la classification indiquée dans sa lettre de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

14.12 **Recouvrement lors de la cessation d'emploi**

En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou un licenciement, 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 la rémunération applicable à sa classification à la date de cessation de son emploi.

14.13 **Nomination à un poste chez un employeur distinct**

Nonobstant le paragraphe 14.11, l'employé qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à la partie II de l'annexe I

de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel et de congé d'ancienneté non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

14.14 (a) L'employé a le droit une seule fois à un crédit de trente-sept heures et demie (37.5) de congé annuel payé le premier (1er) jour du mois suivant le deuxième (2e) anniversaire de service de l'employé.

(b) Les crédits de congés fournis conformément au paragraphe 14.14(a) ci-dessus seront exclus de l'application de l'article 14.06 qui traite du report et/ou de la liquidation des congés annuels.

Article 15 Congé maladie et congé payé pour accident de travail

15.01 **Congé de maladie**

Crédits

Un employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et un quart (1 1/4) pour chaque mois civil durant lequel l'employé touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.

15.02 Un employé bénéficie d'un congé de maladie payé lorsque l'employé est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

(a) que l'employé puisse convaincre l'Employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine,

et

(b) que l'employé ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

15.03 À moins d'une indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé indiquant qu'il a été incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure est jugée, lorsqu'elle est remise à l'Employeur, satisfaire aux exigences de l'alinéa 15.02 (a) ci-dessus.

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

15.05 a) Lorsque l'employé n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 15.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur pour une période maximale de vingt-cinq (25) jours, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite et, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou une mise en disponibilité, sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à l'employé.

b) L'Employeur peut, pour une raison valable et suffisante, accorder un congé de maladie anticipé à un employé même si un congé de maladie anticipé accordé antérieurement n'a pas été remis intégralement.

15.06 L'employé qui est mis en disponibilité, puis renommé à un poste par la CCT dans l'année suivant la date de la mise en disponibilité, récupère les crédits de congé de maladie acquis et non épuisés dans la période d'emploi antérieure à la date de mise en disponibilité.

15.07 L'employé qui tombe malade pendant une période de congé compensatoire et dont l'état est attesté par un certificat médical, se voit accorder un congé de maladie payé, auquel cas le congé compensatoire ainsi touché est soit ajouté à la période de congé compensatoire, si l'employé le demande et si l'Employeur l'approuve, soit rétabli en vue de son utilisation à une date ultérieure.

15.08 L'Employeur convient que l'employé faisant l'objet d'une recommandation de licenciement pour incapacité attribuable à une mauvaise santé ne doit pas être renvoyé avant la date à laquelle il aurait épuisé ses crédits de congé de maladie.

15.09 **Congé payé pour accident du travail**

Tout 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 cet 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 qu'il reçoit en règlement de toute demande faite relativement à cette blessure, maladie ou exposition pour pertes de salaire subies, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé ou son agent a versé la prime.

15.10 Un employé dans l'incapacité de se rapporter au travail pour des raisons de maladie ou de blessures doit aviser son superviseur immédiat de son absence le plus tôt possible. À son retour au travail, l'employé doit remplir et remettre à son superviseur le formulaire de congé et tout autre document requis en vertu des clauses 15.02a), 15.03 et 15.07

15.11 Lorsque au cours d'une année fiscale, un employé a épuisé les heures de congé pour des rendez-vous avec le médecin ou le dentiste prévues à la clause 17.02(e)(i), l'employé peut alors utiliser jusqu'à 37.5 heures de ses crédits de congé de maladie pour ses propres rendez-vous médicales et dentaires.

Article 16 Congé de maternité et congé parental

16.01 **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 (24e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.

(b) La demande dont il est question au présent paragraphe est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances

particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.

(c) L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément au présent paragraphe; 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.

16.02 **Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes**

(a) Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus quatre (4) heures sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à chaque rendez-vous médical de routine.

(b) Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.

16.03 **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-sept (17) 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-sept (17) 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-sept (17) semaines.

(c) La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.

(d) L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.

(e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :

(i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;

(ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 15, Congé de maladie et congé payé pour accident de travail. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 15, Congé de maladie et congé payé pour accident de travail, 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.

16.04 **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 en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* 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 ci-dessous si elle ne revient pas au travail comme convenu à la section (A) ou si elle revient au travail mais ne travaille pas durant toute la période indiquée à la section (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 section (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 du régime de retraite de la CCT :

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

Toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée par la CCT dans les cinq (5) 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 interrompront la période précisée à la division (a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division (a)(iii)(C).

(c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

(i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le 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 conformément à l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité de l'assurance-emploi 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 d'assurance-emploi 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 16.04 (c) (i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi.

(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*.

(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 temps plein 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 pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité est 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.

16.05 **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 16.04 (a) (ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du régime d'assurance en cas d'invalidité de longue durée (régime ILD) de la CCT ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi,

et

(ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 16.04 (a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 16.04 (a)(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 ILD de la CCT 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 16.04 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi,* si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa (a)(i).

16.06 **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 soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) 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 soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.

(c) 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,

sous réserve des sous-alinéas (c) (i) et (ii), 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.

(d) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait) ou avant la date à laquelle l'employé prévoit se faire confier l'enfant conformément aux alinéas (a) et (b).

(e) L'Employeur peut :

(i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;

(ii) accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;

(iii) demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.

(f) Le congé parental non payé pris par un couple à l'emploi de la CCT ne doit pas dépasser un total de soixante-trois (63) semaines pour les deux (2) individus ensemble.

(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.

16.07 **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 (j) ou aux alinéas (d) à (j), pourvu qu'il :

(i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,

(ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il a demandé et touche des prestations parentales en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et

(iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il s'engage :

(A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale, jusqu'à concurrence de 35 semaines, en plus de la période mentionnée à la division 16.04 (a) (iii) (B), le cas échéant;

(C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens du régime de retraite de la CCT :

(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 par la CCT dans les cinq (5) 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 interrompront 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) **Indemnité parentale – Option de 35 semaines de prestations d'assurance-emploi**

Les indemnités parentales versées conformément au RPSC pour l'employé qui choisit de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi pendant trente-cinq (35) semaines comprennent ce qui suit :

(i) dans le cas de l'employé assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

(ii) sous réserve du sous-alinéa (iii) ci-dessous, pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il 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

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

(iii) si l'employé a droit à une prolongation de la période de versement des prestations parentales conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*, la période pendant laquelle l'indemnité parentale décrite au sous-alinéa (ii) lui est versée dans le cadre du RPSC est prolongée du nombre de semaines de prolongation auquel il a droit en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

(d) **Indemnité parentale – Option de 61 semaines de prestations d'assurance-emploi**

Les indemnités parentales versées conformément au RPSC pour l'employé qui choisit de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi pendant soixante-et-une (61) semaines comprennent ce qui suit :

(i) dans le cas de l'employé assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-quatre virgule soixante-quinze pour cent (54,75 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

(ii) sous réserve du sous-alinéa (iii) ci-dessous, pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-quatre virgule soixante-quinze pour cent (54,75 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

(iii) si l'employé a droit à une prolongation de la période de versement des prestations parentales

conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* dans sa version modifiée, la période pendant laquelle l'indemnité parentale décrite au sous-alinéa (ii) lui est versée dans le cadre du RPSC est prolongée du nombre de semaines de prolongation auquel il a droit en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

(e) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 16.07 (c)(i) ou au sous-alinéa 16.07 (d)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.

(f) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa (c) ou à l'alinéa (d), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

(g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (c) ou à l'alinéa (d) 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 temps plein et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.

(h) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (g) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.

(i) Nonobstant l'alinéa (h) et sous réserve du sous-alinéa (g)(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 touchait ce jour-là.

(j) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations sont rajustées en conséquence.

(k) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.

16.08 **Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides**

(a) L'employé qui :

(i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 16.07 (a) (ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il a également droit en vertu du régime d'assurance en cas d'invalidité de longue durée (régime ILD) de la CCT ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi,

et

(ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 16.07 (a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 16.07 (a) (iii),

reçoit, pour chaque semaine où il 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 ILD de la CCT 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 16.07 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé aurait eu droit à des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations

parentales de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa (a)(i).

16.09 **Employés à durée déterminée**

(a) L'employé à durée déterminée doit convenir qu'à la suite de son retour au travail, il travaillera pour la CCT pour une période équivalente à la période durant laquelle il a reçu une indemnité de maternité/parentale.

(b) L'employé à durée déterminée recevra l'indemnité de maternité/parentale pour une période équivalente à la période qui s'écoulera entre la date de son retour au travail et la date de fin de sa nomination en cours, dans la mesure où il respecte les autres conditions applicables décrites aux alinéas 16.04 (a) et 16.07 (a).

(c) Si sa nomination pour une durée déterminée est prolongée, il sera admissible à l'indemnité de maternité/parentale correspondant à la période pour laquelle son emploi est prolongé à compter de la date de fin d'emploi applicable et à la période de son congé de maternité/parental non payé pour laquelle il n'a pas reçu d'indemnité de maternité/parentale.

(d) L'employé qui a reçu une indemnité de maternité ou parentale et qui ne respecte pas l'obligation de retour au travail décrite à l'alinéa (a) doit rembourser à la CCT le montant établi au moyen de la formule détaillée aux divisions 16.04(a)(iii)(C) et 16.07(a)(iii)(C) respectivement.

Article 17 Autres congés payés

17.01 **Congé de deuil**

Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille immédiate 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 demi-frère, la demi-sœur, le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), l'enfant propre de l'employé (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit, l'enfant nourricier ou l'enfant en tutelle de l'employé, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, les grands-parents de l'employé et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

(a) Lorsqu'un membre de sa famille immédiate décède, l'employé est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. En outre, il peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès. Les parties reconnaissent qu'afin d'accommoder les circonstances particulières d'un employé, les 5 jours peuvent être divisés en 2 périodes de congé.

(b) L'employé a droit à deux (2) jours 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.

(c) Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensatoire, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de deuil en vertu des alinéas 17.01 (a) et 17.01 (b), celui-ci 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.

(d) Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, le président-directeur général ou un représentant peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long ou de manière différente à ce qui est prévu aux alinéas 17.01a) et 17.01b).

17.02 **Congé payé pour obligations familiales**

(a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants nourriciers, les enfants 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'employé met tout en œuvre pour fixer ses rendez-vous de façon à réduire au minimum ou à éviter une absence au travail

(c) L'employé qui demande un congé en vertu de cet article doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible

(d) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu de cet article ne doit pas dépasser trente-sept heures et demie (37.5) au cours d'un exercice financier.

(e) L'Employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :

(i) les rendez-vous chez le médecin et chez le dentiste de l'employé.

(ii) lorsqu'il ne peut en être autrement, un congé payé est accordé à l'employé 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.

(iii) un congé payé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé ou à une personne âgée de sa famille et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;

(iv) 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.

(v) pour s'occuper d'un enfant lorsque, en raison de circonstances imprévues, les services de garde habituels ne sont pas disponibles ou lors de la fermeture imprévue d'une école

(vi) jusqu'à vingt-deux virgule cinq (22,5) heures dans les circonstances suivantes, lorsque ces activités ne sont pas possibles en dehors des heures de travail :

- Activité scolaire
- Rendez vous avec un conseiller légal
- Rendez vous avec un conseiller financier
- Rendez vous d'urgence chez le vétérinaire
- Urgence reliée aux véhicules ou à la résidence
- Rendez vous pour l'entretien du domicile

- Déménagement

(f) Ces congés ne peuvent jamais être reportés à une autre année fiscale.

17.03 **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 exercice financier, un (1) jour 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. Ce congé ne peut jamais être reporté à une autre année fiscale.

17.04 **Congé personnel**

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 exercice financier, un (1) jour 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. Ce congé ne peut jamais être reporté à une autre année fiscale.

17.05 **Congé payé pour comparution**

L'Employeur accorde un congé payé à l'employé pendant la période de temps où il est tenu :

(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 :

(i) devant une cour de justice ou sur son autorisation, ou devant un jury d'accusation,

(ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,

(iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste,

(iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux,

ou

(v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisées par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

17.06 **Congé d'examen**

La CCT 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. La CCT accorde seulement ce congé lorsque, de son avis, le cours d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé ou qu'il améliorera ses qualifications.

17.07 **Congés payés pour d'autres motifs**

L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder :

(i) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé l'empêchent de se rendre au travail; ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;

(ii) un congé payé pour des fins autres que celles prévues dans cette convention collective.

Article 18 Autres congés non payés

18.01 **Congés non payés pour obligations personnelles**

(a) Un congé non payé pour obligations personnelles peut être accordé à la discrétion de l'Employeur, sous réserve des besoins opérationnels. Dans le présent paragraphe, l'expression « obligations personnelles » comprend la nécessité d'un congé en raison de la situation personnelle de l'employé, y compris, mais sans s'y limiter, le besoin de s'occuper de membres de sa famille immédiate et le besoin de prendre un congé en raison de la réinstallation de son conjoint.

(b) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de la période d'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ, et de la période de « service » aux fins du calcul des congés annuels.

(c) Aux fins d'une demande de congé en vertu de la présente disposition pour s'occuper des membres de sa famille immédiate, le mot « famille » s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait ou du partenaire de même sexe demeurant avec l'employé), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint, du conjoint de fait ou du partenaire de même sexe), des parents (y compris les parents par remariage ou les parents nourriciers) ou de tout autre parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

(d) Si le congé accordé en vertu du présent paragraphe vise une période de trois (3) mois ou moins, la CCT réintègre l'employé à son retour au travail au dernier poste qu'il occupait s'il existe encore, sinon à un poste vacant comparable pour lequel l'employé possède l'expérience, les connaissances et les qualifications nécessaires. Si un tel poste n'existe pas, l'employé a droit aux dispositions énoncées à l'alinéa 32.03 e).

(e) Si le congé accordé en vertu du présent paragraphe vise une période de plus de trois (3) mois mais de moins d'un (1) an, la CCT réintègre l'employé à son retour au travail au dernier poste qu'il occupait s'il existe encore, sinon à un poste vacant comparable pour lequel l'employé possède l'expérience, les connaissances et les qualifications nécessaires. Si un tel

poste n’existe pas, l’employé a droit à un paiement forfaitaire correspondant à une semaine de rémunération par année de service. L’employé est considéré comme ayant été mis à pied pour manque de travail et n’a pas d’autres droits en vertu de la présente convention collective.

(f) Si le congé accordé en vertu du présent paragraphe vise une période de plus d’un (1) an, la CCT réintègre l’employé à son retour au travail à un poste qui devient vacant pendant la période de douze (12) mois suivant le retour au travail de l’employé et pour lequel l’employé possède l’expérience, les connaissances et les qualifications nécessaires. Pendant cette période, l’employé est informé par courriel à la dernière adresse électronique fournie aux Ressources humaines de tout poste vacant de niveau similaire ou inférieur. L’employé peut refuser d’accepter un poste vacant pour une durée déterminée sans perdre ses droits en vertu du présent article. L’employé qui accepte un poste vacant pour une durée déterminée conserve le droit de recevoir des avis de rappel pour tout poste indéterminé qui devient vacant. Si aucun poste de la sorte ne devient vacant, l’employé est considéré comme ayant été mis à pied pour manque de travail et n’a pas d’autres droits en vertu de la présente convention collective.

18.02 **Congé de soignant non payé**

(a) Le congé de soignant non payé est accordé conformément au *Code canadien du travail*, dans sa version modifiée.

(b) L’employé a droit à un congé non payé d’au plus vingt-huit (28) semaines pour offrir des soins ou du soutien à un membre de sa famille dans le cas où un médecin qualifié délivre un certificat attestant que ce membre de la famille est gravement malade et que le risque de décès est important au cours des vingt-six (26) semaines suivant :

(i) le jour de la délivrance du certificat; ou

(ii) le jour du début du congé, si le congé commence avant le jour de la délivrance du certificat.

(c) L’employé informe l’Employeur par écrit dès que possible, mais au moins deux (2) semaines avant la date de début du congé, sauf si cet avis ne peut pas être donné en raison d’une urgence ou de circonstances imprévisibles.

(d) Sur demande, une copie du certificat médical visé à l'alinéa 18.02 (b) est fournie à l'Employeur comme preuve que le membre de la famille malade a besoin de soins ou de soutien et risque gravement de mourir dans un délai de 26 semaines.

(e) Le congé visé par le présent article peut être pris seulement pendant la période prescrite par le *Code canadien du travail*, dans sa version modifiée.

(f) L'Employeur maintient en vigueur le régime de retraite et les régimes d'avantages sociaux et continue de verser sa quote-part des cotisations dans la mesure où l'employé continue de verser sa propre quote-part des cotisations.

(g) L'Employeur réintègre l'employé à son retour au travail au dernier poste qu'il a occupé s'il existe encore, sinon à un poste vacant comparable pour lequel l'employé possède l'expérience, les connaissances et les qualifications requises.

(h) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est comptabilisé dans le calcul de la période d'« emploi continu » aux fins du calcul du paiement forfaitaire visé à l'alinéa 32.03 (e) et de la période de « service » aux fins du calcul des congés annuels.

18.03 **Congé en cas de maladie grave d'un enfant**

(a) Un congé non payé en cas de maladie grave d'un enfant est accordé conformément au *Code canadien du travail*, dans sa version modifiée.

(b) L'employé a droit à un congé non payé d'au plus trente-sept (37) semaines pour prendre soin de son enfant ou lui fournir du soutien. Un « enfant gravement malade » est une personne âgée de moins de 18 ans, à la date où le congé commence, dont l'état de santé a changé et dont la vie est en péril par suite d'une maladie ou d'une blessure (au sens des règlements pris en application de la *Loi sur l'assurance-emploi*) si un médecin qualifié délivre un certificat attestant que l'enfant est gravement malade ou blessé et nécessite les soins ou le soutien d'un ou plusieurs de ses parents.

(c) L'employé informe l'Employeur par écrit dès que possible, mais au moins deux (2) semaines avant la date de début du

congé, sauf si cet avis ne peut pas être donné en raison d'une urgence ou de circonstances imprévisibles.

(d) Sur demande, une copie du certificat médical visé à l'alinéa 18.03 (b) est fournie à l'Employeur comme preuve que l'enfant est gravement malade ou blessé et nécessite les soins ou le soutien d'un ou plusieurs de ses parents.

(e) Le congé visé par le présent article peut être pris seulement pendant la période prescrite par le *Code canadien du travail*, dans sa version modifiée.

(f) L'Employeur maintient en vigueur le régime de retraite et les régimes d'avantages sociaux et continue de verser sa quote-part des cotisations dans la mesure où l'employé continue de verser sa propre quote-part des cotisations.

(g) L'Employeur réintègre l'employé à son retour au travail au dernier poste qu'il a occupé s'il existe encore, sinon à un poste vacant comparable pour lequel l'employé possède l'expérience, les connaissances et les qualifications requises.

(h) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est comptabilisé dans le calcul de la période d'« emploi continu » aux fins du calcul du paiement forfaitaire visé à l'alinéa 32.03 (e) et de la période de « service » aux fins du calcul des congés annuels.

18.04 **Indemnité pour maladie grave d'un enfant et indemnité de soignant**

(a) L'employé qui se voit accorder un congé non payé en cas de maladie grave d'un enfant ou un congé de soignant non payé (« congé ») reçoit une indemnité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas (c) à (h), pourvu qu'il :

(i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé non payé,

(ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il a demandé et reçoit des prestations spéciales d'assurance-emploi (AE) pour les parents d'enfants gravement malades ou pour un congé de soignant (« prestations d'AE ») en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur, et

(iii) signe une entente avec l'Employeur par laquelle il s'engage :

(A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé 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 il a reçu l'indemnité;

(C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule ci-dessous s'il ne revient pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il revient au travail mais ne travaille pas durant toute la période indiquée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aura été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens du régime de retraite de la CCT :

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

Toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé par la CCT dans les cinq (5) 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 l'application 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 interrompront 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 versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

(i) dans le cas d'un employé assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations d'AE, soixante-quinze pour cent (75 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, et

(ii) pour la période pendant laquelle l'employé reçoit des prestations d'AE conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations d'AE auxquelles il a droit et soixante-quinze pour cent (75 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, jusqu'à concurrence d'une période de huit (8) semaines, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'AE auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

(d) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 18.04(c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations d'AE.

(e) L'indemnité à laquelle l'employé a droit se limite à celle prévue à l'alinéa (c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*.

(f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question 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 non payé;

(ii) dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé non payé, ou une partie de cette période à temps plein et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à temps plein pendant cette période.

(g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa (f) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.

(h) Nonobstant l'alinéa (g), et sous réserve du sous-alinéa (f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il touchait ce jour-là.

(i) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il reçoit l'indemnité, cette indemnité est rajustée en conséquence.

(j) Les indemnités versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur la rémunération différée de l'employé ou le paiement forfaitaire en vertu de l'alinéa 32.03 (e).

18.05 **Congé non payé pour d'autres raisons**

La CCT peut, à sa discrétion, accorder un congé non payé à d'autres fins que celles indiquées dans la présente convention.

Article 19 Promotion professionnelle

19.01 **Généralités**

Les parties reconnaissent qu'afin de maintenir et d'améliorer leurs connaissances professionnelles, les employés, de temps à autre,

doivent avoir la chance d'assister ou de participer aux activités de promotion professionnelle décrites dans le présent article.

19.02 **Congé d'études non payé**

(a) Un employé peut bénéficier d'un congé d'études non payé d'une durée allant jusqu'à un (1) an, renouvelable sur accord mutuel, pour fréquenter un établissement reconnu en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir qui nécessite une préparation particulière pour permettre au demandeur du congé de mieux remplir son rôle actuel ou d'entreprendre des études dans un domaine qui nécessite une formation en vue de fournir un service que l'Employeur exige ou qu'il se propose de fournir.

(b) L'employé en congé d'études non payé en vertu du présent article reçoit une indemnité tenant lieu de traitement allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération annuelle. Le pourcentage de l'indemnité est à la discrétion de l'Employeur et dépend de la pertinence du congé d'études aux besoins organisationnels. Lorsque l'employé reçoit une subvention ou une bourse d'études ou d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite. Dans ces cas, le montant de la réduction ne dépasse pas le montant de la subvention ou de la bourse d'études ou d'entretien.

(c) Les indemnités que reçoit déjà l'employé peuvent, à la discrétion de l'Employeur, être maintenues durant la période du congé d'études. L'employé est notifié, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel des indemnités.

(d) À titre de condition d'octroi d'un congé d'études, l'employé doit au besoin donner, avant le commencement du congé, un engagement écrit indiquant qu'il reprendra son service auprès de l'Employeur durant une période minimale égale à la période de congé accordée. Si l'employé, sauf avec la permission de l'Employeur :

(i) abandonne le cours,

(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 licenciement, avant l'expiration de la période qu'il s'est engagé à faire après son cours,

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

19.03 **Assistance aux conférences et aux congrès**

(a) La promotion professionnelle s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'Employeur, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'individu et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle :

(i) un cours offert par l'Employeur;

(ii) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;

(iii) un cours, un séminaire, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé.

(b) Les parties à la présente convention reconnaissent que l'assistance ou la participation à des conférences, congrès, symposiums, ateliers et autres rencontres semblables contribue au maintien de normes professionnelles élevées.

(c) Afin de bénéficier d'un échange de connaissances et d'expérience, un employé a le droit d'assister de temps à autre à des conférences et des congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation, sous réserve des nécessités du service.

(d) L'Employeur peut accorder un congé payé et un montant de dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription, pour assister à ces rencontres, sous réserve des contraintes budgétaires et des nécessités du service.

(e) L'employé qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'Employeur pour représenter les intérêts de l'Employeur est réputé être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement. L'Employeur défraie les droits d'inscription à la conférence ou au congrès lorsque l'employé est obligé d'y assister.

(f) L'employé invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'emploi, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en plus, recevoir le remboursement des droits d'inscription à une conférence ou à un congrès et de ses dépenses de voyage raisonnables.

(g) L'employé n'a pas droit à une rémunération en vertu des articles 7, Heures supplémentaires, et 11, Temps de déplacement, pour les heures passées à la conférence ou au congrès et pour celles passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès, conformément aux dispositions du présent paragraphe.

19.04 **Perfectionnement professionnel**

(a) Les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employés la possibilité, à l'occasion :

(i) de participer à des ateliers, à des cours de faible durée ou à d'autres programmes semblables externes au service pour se tenir au courant sur le plan des connaissances et de l'expérience dans leur domaine respectif, pour acquérir des crédits propres à leur profession nécessaires pour l’obtention ou le maintien des normes de permis ou d’agrément en vigueur,

(ii) de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des établissements ou des endroits autres que ceux de l'Employeur,

ou

(iii) d'effectuer des recherches dans le domaine de spécialisation de l'employé qui n'est pas directement relié aux projets qui lui sont assignés lorsque, de

l'avis de l'Employeur, ces recherches permettront à l'employé de mieux remplir ses tâches actuelles.

(b) Sous réserve de l'approbation de l'Employeur, un employé recevra un congé payé pour prendre part aux activités décrites à l'alinéa 19.04 (a) ci-dessus.

(c) L'employé peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, et l'Employeur peut choisir un employé, n'importe quand, pour le faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.

(d) Lorsqu'un employé est choisi par l'Employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, l'Employeur consulte l'employé avant de déterminer l'endroit et la durée du programme de travail ou d'études à entreprendre.

(e) L'employé choisi pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il peut devenir admissible. L'employé n'a droit à aucune rémunération en vertu des articles 7, Heures supplémentaires, et 11, Temps de déplacement, durant le temps passé à un stage de perfectionnement professionnel prévu dans le présent paragraphe.

(f) L'employé qui suit un programme de perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, peut se faire rembourser ses dépenses de voyage raisonnables et les autres dépenses que l'Employeur juge appropriées.

19.05 **Critères de sélection**

(a) L'Employeur doit établir des critères de sélection en ce qui a trait à l'octroi d'un congé en vertu des paragraphes 19.02, 19.03 et 19.04. Sur demande, une copie de ces critères sera fournie à l'employé et/ou au représentant de l'Institut.

(b) Toutes les demandes de congé formulées en vertu des paragraphes 19.02 à 19.04 seront revues par l'Employeur. L'Employeur fournira au représentant de l'Institut une liste des personnes auxquelles il a accordé un congé en vertu des paragraphes 19.02 à 19.04.

(c) La CCT s’efforcera d’offrir en toute équité les activités ou possibilités de perfectionnement professionnel.

Article 20 Indemnité de départ

20.01 **Crédits de congé annuel aux fins de l'indemnité de départ**

Lorsque l'employé le demande, l'Employeur accorde à l'employé les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi si cela lui permet, aux fins de l'indemnité de départ, de terminer sa première (1re) année d'emploi continu dans le cas d'un licenciement.

20.02 **Indemnités de départ**

Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 20.03, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire :

(a) **Renvoi en cours de stage**

L’employé licencié pendant son stage se voit transmettre un avis de cessation d’emploi ou accorder une indemnité de départ conformément aux dispositions du *Code canadien du travail*.

(b) **Retraite**

Sous réserve de l’article 20.02(f), 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* ou du régime de retraite de la CCT, une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

(c) **Décès**

En cas de décès de l'employé, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération

pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle 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.

(d) **Licenciement motivé pour incapacité**

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 11(2) (g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines;

(e) **Démission**

Sour réserve de l'article 20.02(f), lors de la démission, sous réserve de l'alinéa 20.02 b) et si l'employé justifie a effectué dix (10) années ou plus d'emploi continu, la moitié (1/2) de sa rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une demi (1/2) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois ans, l'indemnité ne devant pas toutefois dépasser treize (13) semaines de rémunération.

(f) 1. Les alinéas 20.02 b) et 20.02 e) ne s'appliquent pas aux employés embauchés après le 24 août 2011.

2. Effectif le 24 août 2011, les employés embauchés après le 1er août 2005, mais avant ou le 24 août 2011, cesseront d'accumuler du temps sous leur période d'emploi continu pour les fins de l'alinéa 20.02 b). Ces employés auront droit à une indemnité de départ conformément à l'alinéa 22.02 b) basée sur leur période d'emploi accumulée jusqu'au 24 août 2011, tant et aussi longtemps qu'ils rencontrent les exigences nécessaires au moment de leur retraite.

3. L'alinéa 20.02 (e) ne s'applique pas aux employés embauchés après le 1er août 2005.

4. Les alinéas 20.02 (b) et 20.02 (e) continuent de s'appliquer aux employés embauchés le ou avant le 1er août 2005.

20.03 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 forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi de la CCT ou de la fonction publique. En aucun cas, les indemnités de départ maximum prévues au paragraphe 20.02 ne doivent être cumulées.

(a) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les paragraphes ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination.

(b) Nonobstant l'alinéa 20.03 (a), lorsque l'employé a occupé un poste à titre intérimaire pendant plus d'un (1) an au moment du départ, le taux de rémunération utilisé pour calculer l'indemnité de départ est le taux de rémunération du poste occupé de façon intérimaire.

20.04 Nonobstant l'alinéa 20.02(e) ci-dessus, l'employé qui démissionne afin d'occuper un poste dans l'une des organisations de l'administration publique fédérale principale, chez un employeur distinct ou dans une société d'État peut décider de ne pas toucher d'indemnité de départ, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître, aux fins du calcul de l'indemnité de départ, la période de service effectué par l'employé.

20.05 Un employé peut exiger qu'on lui remette son indemnité de départ en deux versements échelonnés sur une période d'un an.

Article 21 Reclassification et exposé de fonctions

21.01 Si, pendant la durée de la présente convention, l'Employeur élabore et met en œuvre une nouvelle norme de classification des postes, il négociera avec l'Institut les taux de rémunération et les règles régissant les traitements des employés reclassés avant d'appliquer les taux de rémunération des nouveaux échelons découlant de l'application de la classification.

21.02 Sur demande écrite, l'employé reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions et des responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

21.03 Lorsque l’Employeur reclassifie un poste à un poste de niveau inférieur, l’employé conserve son salaire en vigueur jusqu’à ce que le poste soit vacant ou que le salaire maximal du niveau reclassifié devienne supérieur au salaire en vigueur protégé de l’employé.

21.04 Lorsque le salaire de l’employé est protégé en vertu du présent article, l’employé demeure admissible à un montant forfaitaire de rémunération au rendement conformément à l’annexe A.

Article 22 Droits d’inscription

22.01 À la réception d’une preuve de paiement, la CCT rembourse à l'employé les cotisations ou les droits d'inscription versés par cet employé à un organisme ou à un conseil d'administration lorsqu'un tel versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions de son emploi.

22.02 Lorsque l’acquittement de tels droits ou cotisations n’est pas nécessaire dans l’exercice des fonctions de l’employé, mais utile du point de vue professionnel, la CCT rembourse à l’employé, à la réception d’une preuve de paiement, la cotisation annuelle ou les droits d’inscription versés à une organisation agréée ou à une instance dirigeante. Le remboursement ne s’applique pas aux frais d’assurance, aux droits d’entrée, aux cotisations ou droits supplémentaires, aux cotisations rétroactives ou aux cotisations ou droits antérieurs à la date de signature de la présente convention.

Article 23 Immunisation

23.01 La CCT rembourse à l’employé les frais d’immunisation contre les maladies contagieuses non couverts par le régime d’assurance-maladie du gouvernement ou de la CCT lorsqu'il existe un danger de contracter ces maladies dans l'exercice de ses fonctions.

Article 24 Transformations technologiques

24.01 Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de transformations technologiques, les services d'un employé ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, la CCT met tout en œuvre pour réaffecter les employés concernés. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.

24.02 Dans le présent article, l'expression « transformations technologiques» désigne :

(a) l'introduction par la CCT de matériel ou d'équipement d'une nature fondamentalement différente de ce qui était utilisé auparavant;

et

(b) une transformation des opérations de la CCT directement reliée à l'introduction du matériel ou de l'équipement.

24.03 Les deux (2) parties reconnaissent les avantages globaux des transformations technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les transformations technologiques dans les activités de la CCT. Lorsqu'il faut réaliser des transformations technologiques, la CCT cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employés.

24.04 Sauf dans les cas d'urgence, la CCT convient de donner à l'Institut un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent quatre-vingt (180) jours, de la mise en place ou de la réalisation de transformations technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employés.

24.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 24.04 fournira les renseignements suivants :

(a) la nature et l'ampleur des transformations;

(b) la ou les dates auxquelles la CCT prévoit effectuer les transformations;

c) le ou les lieux concernés.

24.06 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 24.04, la CCT doit consulter l'Institut d'une manière significative au sujet des répercussions, sur chaque groupe d'employés, des transformations technologiques dont il est question audit paragraphe. Cette consultation portera sur les sujets suivants, sans y être limitée nécessairement :

(a) Le nombre approximatif, la catégorie et le lieu de travail des employés susceptibles d'être touchés par les transformations.

(b) Les répercussions que les transformations pourraient avoir sur les conditions de travail ou les conditions d'emploi des employés.

24.07 Lorsque, à la suite de transformations technologiques, la CCT décide qu'un employé doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, la CCT fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir à l'employé, sans frais et sans perte de rémunération, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

Article 25 Hygiène et sécurité

25.01 La CCT continue de prévoir toute mesure raisonnable concernant la sécurité et l'hygiène professionnelles des employés. La CCT fera bon accueil aux suggestions faites par l'Institut à ce sujet, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre la procédure et les techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire le risque d'accident et de maladie professionnels.

Article 26 Reconnaissance syndicale

26.01 L'Employeur reconnaît l'Institut comme agent négociateur unique de tous les employés décrits dans le certificat délivré par le Conseil canadien des relations industrielles le 20 juillet 2004 et qui vise les employés des Groupes AS, CR, GT et IS. L'unité de négociation est décrite comme suit :

> *« tous les employés de la Commission canadienne du tourisme (CCT) au Canada et affectés à des postes à l'étranger, à l'exclusion des employés recrutés sur place à l'extérieur du Canada, en vertu de l'article 28 de la Loi constituant la CCT, des employés occupant un poste classifié dans les groupes PG, CS, FI, ES et CO, d'adjoint aux ressources humaines, d'agents des ressources humaines, des gestionnaires des ressources humaines, du conseiller spécial du président-directeur général, de l'adjoint administratif de direction du président-directeur général, de l'adjoint de direction du vice président principal marketing et ventes, du gestionnaire des dossiers du Conseil, du directeur des opérations ressources humaines, du directeur des communications, des directeurs exécutifs et de ceux de niveau supérieur. »*

26.02 L'Employeur reconnaît l'Institut comme agent négociateur unique de tous les employés décrits dans le certificat délivré par le Conseil canadien des relations industrielles le 18 novembre 2003 et qui vise les employés des Groupes PG, CS, FI, ES et CO. L'unité de négociation est décrite comme suit :

> *« tous les employés de la Commission canadienne du tourisme (CCT) au Canada et affectés à des postes à l'étranger, à l'exclusion des employés recrutés sur place à l'extérieur du Canada, en vertu de l'article 28 de la Loi constituant la CCT, des employés occupant un poste classifié dans les groupes AS, CR, GT et IS, d'adjoint aux ressources humaines, d'agents des ressources humaines, des gestionnaires des ressources humaines, du conseiller spécial du président-directeur général, de l'adjoint administratif de direction du président-directeur général, de l'adjoint de direction du vice président principal marketing et ventes, du gestionnaire des dossiers du Conseil, du directeur des opérations ressources humaines, du directeur des communications, des directeurs exécutifs et de ceux de niveau supérieur. »*

26.03 L'Employeur reconnaît que les négociations collectives conduites en vue de conclure une convention collective constituent une fonction appropriée et un droit de l'Institut, et l'Institut et l'Employeur conviennent de négocier de bonne foi conformément aux dispositions du *Code canadien du travail*.

Article 27 Précompte des cotisations syndicales

27.01 À titre de condition d'emploi, la CCT retient sur la rémunération mensuelle de tous les employés de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales. Si la rémunération de l'employé pour un mois donné n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité du présent article, la CCT n'est pas obligée d'opérer des retenues pour ce mois sur les payes ultérieures.

27.02 L'Institut informe la CCT par écrit du montant autorisé à retenir chaque mois pour chaque employé visé au paragraphe 27.01.

27.03 Aux fins de l'application du paragraphe 27.01, les retenues mensuelles sur la rémunération de chaque employé se font à partir du premier (1er) mois complet d'emploi dans la mesure où il y a des gains suffisants.

27.04 N'est pas assujetti au présent article, l'employé qui convainc la CCT, par une déclaration faite sous serment, qu'il est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employés, et qu'il versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration de l'employé indique le numéro d'enregistrement de l'organisme religieux et soit contresignée par un représentant officiel de l'association religieuse en question. Une copie de l'affidavit sera fournie à l'Institut.

27.05 Aucune association d'employés, sauf l'Institut, définie dans l'article 3 du *Code canadien du travail* n'est autorisée à faire déduire par la CCT des cotisations syndicales ni d'autres retenues sur la paye des employés de l'unité de négociation.

27.06 Les sommes retenues conformément au paragraphe 27.01 doivent être versées par chèque à l'Institut dans un délai raisonnable suivant la date de leur retenue et être accompagnées de détails qui identifient chaque employé et les retenues faites en son nom.

27.07 La CCT convient de ne pas modifier l'usage pratiqué dans le passé d'effectuer des retenues à d'autres fins sur présentation de documents appropriés.

27.08 L'Institut convient d'indemniser la CCT 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 la CCT, qui se limite alors au montant de l'erreur.

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

Article 28 Utilisation des installations de la CCT

28.01 Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, dans des endroits accessibles, est mis à la disposition de l'Institut pour y apposer des avis officiels. Un lien électronique permettant d’accéder au site Web de l’IPFPC paraîtra dans l’intranet de la CCT. L'Institut s'efforce d'éviter de présenter des demandes d'affichage d'avis que la CCT pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. La CCT doit donner son approbation avant l'affichage d'avis ou d'autres communications, à l'exception des avis de

réunion et d'élection, des listes des représentants de l'Institut et des annonces d'activités sociales et récréatives. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable.

28.02 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Institut de se rendre dans les locaux de la CCT pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction ou par l'agent négociateur.

28.03 L'Institut fournit à la CCT une liste des noms de ses représentants et l'avise dans les meilleurs délais de toute modification apportée à cette liste.

Article 29 Information

29.01 La CCT convient de transmettre à l'Institut, à chaque trimestre, une liste de tous les employés de l'unité de négociation. Cette liste doit indiquer le nom, la localité et la classification de l'employé et doit être fournie dans le mois qui suit la fin de chaque trimestre. La CCT convient d'ajouter dès que possible sur ladite liste la date de nomination des nouveaux employés.

29.02 La CCT convient de fournir à chaque employé un exemplaire de la convention collective et de toute modification apportée.

29.03 Sur demande écrite de l'employé, la CCT lui remettra des exemplaires de ses politiques et procédures.

29.04 La CCT consent à remettre à tout nouvel employé une trousse d'information préparée et fournie par l'Institut. La trousse d'information aura été approuvée au préalable par la CCT. La CCT se réserve le droit de refuser de diffuser de l'information qu'elle juge contraire à ses intérêts ou aux intérêts de ses représentants.

Article 30 Représentants des employés

30.01 La CCT reconnaît à l'Institut le droit exclusif de désigner des délégués syndicaux parmi les membres de l'unité de négociation pour laquelle l'Institut est l'agent négociateur accrédité.

30.02 L'Institut transmet à la CCT, par écrit et avec diligence, le nom des délégués syndicaux et toutes modifications subséquentes.

30.03 Le délégué syndical obtient l'autorisation de son superviseur immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employés, soit pour rencontrer la direction afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son superviseur avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.

Article 31 Congé pour les questions concernant les relations du travail

31.01 **Employé cité comme témoin**

L'Employeur accorde un congé payé :

(a) à l'employé assigné à témoigner par le Conseil canadien des relations industrielles,

et

(b) à l'employé assigné à témoigner à une audience d'arbitrage par un employé, l'Institut ou la CCT.

31.02 **Demandes d'accréditation, objections et interventions concernant les demandes d'accréditation**

L'Employeur accorde un congé non payé :

(a) à l'employé qui représente l'Institut dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,

et

(b) à l'employé qui présente des objections personnelles à une accréditation.

31.03 Sous réserve des nécessités du service et de la réception d'un préavis de trente (30) jours ouvrables de l'employé, l'Employeur accordera un congé non payé à au plus un (1) employé de l'unité de négociation qui est élu ou désigné pour remplir une fonction à temps plein à l'Institut durant une période de plus de trois (3) mois. Le congé non rémunéré accordé en vertu du présent paragraphe est déduit du calcul de l'« emploi continu » pour les besoins du calcul de l'indemnité de départ et du « service » pour les besoins du calcul du congé annuel.

31.04 **Audiences d'une commission d'arbitrage et lors d'un mode substitutif de règlement des différends**

(a) La CCT accordera un congé payé à l'employé qui est partie à un grief soumis devant un arbitre conformément à l'article 36 (Règlement des griefs) ou en vertu d'une procédure de règlement extrajudiciaire des conflits.

(b) La CCT accordera un congé payé à un (1) employé qui représente un employé qui est partie à un grief soumis à un arbitre ou à une procédure de règlement extrajudiciaire des conflits choisie d'un commun accord.

31.05 **Réunion se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs**

Employé qui présente un grief

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde à un employé :

(a) lorsque l'Employeur convoque à une réunion l'employé qui a présenté le grief, un congé payé de la durée de la réunion qui a lieu pendant les heures de travail;

et

(b) lorsque l'employé qui a présenté un grief cherche à rencontrer l'Employeur, un congé payé, lorsque la réunion se tient durant les heures de travail;

et

(c) lorsque plus d'un employé a présenté un grief pour la même raison et que tous les plaignants sont représentés par l'Institut, si toutes les parties y consentent, on tiendra une seule réunion pour étudier simultanément tous les griefs.

31.06 **Employé qui fait fonction de représentant**

Lorsqu'un employé désire représenter, lors d'une réunion avec l'Employeur, un employé qui a présenté un grief, l'Employeur accorde, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé au représentant lorsque la réunion se tient durant les heures de travail.

31.07 **Enquête concernant un grief**

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

31.08 **Séances de négociations contractuelles**

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés qui assistent aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Institut.

31.09 **Réunions préparatoires aux négociations contractuelles**

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

31.10 **Réunions entre l'Institut et la direction**

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

31.11 **Réunions et congrès de l'Institut**

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé aux employés pour leur permettre d'assister aux réunions et aux congrès prévus par les statuts et la constitution de l'Institut.

31.12 **Cours de formation des représentants**

(a) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé aux employés qui ont été nommés représentants par l'Institut, pour suivre un cours de formation dirigé par l'Institut et qui se rapporte aux fonctions d'un représentant.

(b) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé aux employés nommés représentants

par l'Institut, pour assister à des séances de formation concernant les relations entre l'Employeur et les employés, parrainées par l'Employeur.

Article 32 Mise en disponibilité

32.01 **Champ d'application**

Le présent article s'applique exclusivement aux employés nommés pour une période indéterminée.

32.02 **Mise en disponibilité**

(a) Lorsque la CCT détermine qu'il est nécessaire de mettre en disponibilité un ou plusieurs employés, elle en informe l'Institut dès que possible avant la date de communication de l'avis de mise en disponibilité, pour permettre une consultation qui en vaille la peine. La CCT examinera toutes les propositions ayant pour objectif d'éviter les mises en disponibilité ou de les réduire au minimum. Avant de mettre en disponibilité des employés nommés pour une période indéterminée, la CCT mettra tout en œuvre pour affecter ces employés à un autre poste pour autant qu'elle juge que ceux-ci possèdent les connaissances, les compétences, les qualifications et la capacité nécessaires pour exercer les fonctions en question.

(b) Les employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité affectés à un poste de niveau inférieur en vertu du présent article conservent leur salaire en vigueur jusqu'à ce que l'échelle salariale applicable au niveau du nouveau poste atteigne leur salaire en vigueur. Les employés dont le salaire est protégé en vertu du présent alinéa demeurent admissibles au montant forfaitaire de la rémunération au rendement prévu à l'annexe A.

(c) Lorsque plus d'un employé reçoit un avis de mise en disponibilité, et que la CCT décide de tenir un concours afin de déterminer quel employé sera nommé dans un poste, un employé peut, durant la période d'avis, refuser de participer à cette compétition sans perdre aucun de ses droits en vertu du présent article.

32.03 **Période d'avis de mise en disponibilité**

(a) L'avis de mise en disponibilité fournit à l'employé pour une période d'avis de six (6) semaines (sous forme de préavis travaillé ou d'indemnité tenant lieu de préavis, à la discrétion de l'Employeur)

pendant laquelle il continuera de toucher son traitement et ses avantages sociaux.

(b) Durant cette période, l'Employeur mettra tout en œuvre pour affecter l'employé à un poste vacant indéterminé où il juge que l'employé possède les connaissances, les compétences, les qualifications et la capacité nécessaires pour exécuter les fonctions.

(c) Dans l'éventualité que l'employé accepte l'affectation dans un poste vacant, la CCT considèrera que l'employé a été redéployé.

(d) Dans l'éventualité que l'employé refuse l'affectation dans un poste indéterminé, la CCT considèrera que l'employé a démissionné et a renoncé à ses droits et bénéfices en vertu de l'article 32.

(e) Si aucun poste n'a été trouvé à la fin de la période de mise en disponibilité de (6) six semaines (période d'avis de mise en disponibilité) décrite à l'alinéa (a), l'employé reçoit un paiement forfaitaire correspondant à :

- Trois (3) mois de rémunération plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète et partielle d'emploi continu si l'employé compte moins de cinq ans de service.

Ou

- Quatre (4) mois de rémunération plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète et partielle d'emploi continu si l'employé compte cinq ans de service ou plus.

Le paiement dans le cas d'une année partielle d'emploi continu correspond à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisée par trois cent soixante-cinq (365).

32.04 **Démission pendant la période de mise en disponibilité**

L'employé peut présenter à la CCT sa démission avant la fin de la période d'avis de mise en disponibilité pour bénéficier d'un paiement forfaitaire équivalent à son salaire habituel durant la période commençant à la date de démission et se terminant à la date de mise en disponibilité prévue, jusqu'à un maximum de six (6) semaines.

32.05 **Substitution**

Les parties conviennent des avantages de la substitution. La substitution se produit lorsque l'employé dont le poste a été déclaré excédentaire souhaite demeurer au service de la CCT en occupant le poste d'un employé non concerné par l'emploi excédentaire (le remplaçant) désirant quitter la CCT. La substitution ne peut se faire que si la CCT détermine que l'employé possède les connaissances, les compétences, les qualifications et la capacité nécessaires pour remplir les fonctions en question. Lorsqu'il démissionne, le remplaçant a droit à deux (2) semaines de rémunération pour la première (1re) année d'emploi continu complète et à une (1) semaine de rémunération pour chaque année d'emploi continu complète supplémentaire et, en regard d'une année d'emploi continu partielle, à 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 une indemnité de départ a été accordée.

32.06 **Avantages sociaux pour les employés mis en disponibilité**

À la fin de l'avis de six (6) semaines, les employés ont droit aux avantages sociaux suivants pour une période de quatre (4) mois conformément aux modalités des programmes :

d'assurance santé
d'assurance dentaire
d'assurance-vie collective

32.07 Transition de carrière

Durant la période de mise en disponibilité :

(a) La CCT fournit aux employés touchés l'accès à des services de transition de carrière, jusqu'à concurrence de 2 500 $, sur demande présentée dans les trois mois suivant la date de la mise en disponibilité. Si l'employé désire affecter le coût des services de transition de carrière à l'achat de séances de formation, la CCT lui rembourse le coût des séances de formation, jusqu'à concurrence de 2 500 $, sur présentation des reçus. La demande de remboursement doit être faite dans les douze (12) mois suivant la date de mise en disponibilité.

(b) les employés sont tenus de rechercher activement un emploi en collaboration avec la CCT;

(c) dans la mesure du possible, la CCT permet à l'employé touché de s'absenter sans perte de salaire pour participer à

une entrevue d'embauche ou pour prendre part à tout autre processus de sélection d'emploi.

32.08 Réinstallation des opérations de la CCT

(a) Advenant que le siège social de la CCT déménage, la CCT offrira aux employés dont les postes sont touchés le choix de déménager pour suivre le poste ou d'être considérés comme étant mis en disponibilité avec tous les avantages prévus au présent article.

(b) Après avoir reçu un avis écrit, les employés disposent d'une période de trois (3) mois pour faire connaître leur intention de déménager ou non au nouveau lieu de travail.

(c) L'employé qui convient d'occuper un poste au nouveau lieu de travail se verra rembourser tous les frais de déménagement conformément aux directives les plus récentes du Conseil du Trésor sur la réinstallation.

Article 33 Sous-traitance

33. 01 L'Employeur maintient les usages pratiqués dans le passé selon lesquels il fait tout effort raisonnable pour que les employés qui deviendraient excédentaires en raison de la sous-traitance de travaux continuent d'occuper un emploi à la CCT.

Article 34 Grève illégale

34.01 Il ne saurait y avoir de grève ou de lock-out pendant la durée de la présente convention collective.

Article 35 Interprétation de la convention collective

35.01 Les parties conviennent qu'en cas de différend sur l'interprétation d'un paragraphe ou d'un article de la présente convention, il est souhaitable qu'elles se réunissent dans un délai raisonnable et cherchent à régler le problème. Le présent article n'empêche pas à l'employé de se prévaloir de la procédure de règlement des griefs que prévoit la présente convention.

Article 36 Règlement des griefs et arbitrage

36.01 **Objet**

La procédure de règlement des griefs a pour objet de traiter de manière harmonieuse et diligente les griefs ayant trait à l'interprétation, l'application, l'administration ou la violation présumée de la présente convention collective.

36.02 **Étape 1**

Les parties encouragent l'employé et son supérieur immédiat à régler les plaintes par la discussion et l'entente mutuelle. L'employé doit porter la plainte à l'attention de son supérieur immédiat dans les quinze (15) jours ouvrables suivant les circonstances ayant donné lieu à la plainte en question ou suivant le moment où l'employé a pris connaissance de ces circonstances.

L'employé et son supérieur immédiat s'efforceront de régler la question dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le dépôt de la plainte. Le délai peut être plus long si les parties s'entendent à ce sujet.

36.03 **Étape 2**

Si le litige n'a pas été réglé à l'étape 1, l'employé peut, avec le soutien, l'approbation et la représentation de l'Institut, présenter un grief écrit à son supérieur (ou au supérieur de son supérieur immédiat si celui-ci est visé par le grief) dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin de l'étape 1. Un grief présenté par un employé ne peut être jugé nul et non avenu du seul fait qu'il n'est pas présenté conformément au formulaire proposé par la CCT. Le superviseur transmet une réponse écrite à l'employé dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief, et copie de la lettre est acheminée à l'Institut à ce moment.

36.04 **Étape 3**

Si le litige n'est pas réglé à l'étape 2, l'employé peut, avec le soutien, l'approbation et la représentation de l'Institut, adresser le grief au président ou au plus haut responsable des Ressources humaines de la CCT aux fins de règlement dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'étape 2.

À la présente étape, la CCT répond à l'employé au sujet du grief dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception du grief, et copie de la réponse est transmise à l'employé concerné et à l'Institut.

36.05 **Étape 4**

Si le litige n’est pas réglé à l’étape 3, l’Institut ou la CCT peut soumettre le grief à l’arbitrage en transmettant un avis écrit à cet égard à l’autre partie dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réponse finale communiquée à l’étape 3. Les parties s’efforcent de s’entendre sur la désignation de l’arbitre, à défaut de quoi elles devront demander au ministre du Travail de nommer l’arbitre.

36.06 L’arbitre dispose de tous les pouvoirs que lui confère le *Code canadien du travail*. En rendant sa décision, l’arbitre ne peut modifier, ajouter ou retrancher quoi que ce soit aux dispositions de la présente convention collective. La décision de l’arbitre est finale et a force obligatoire pour les parties.

36.07 L’employé est appuyé ou représenté par l’Institut dans la présentation d’un grief à toutes les étapes. L’Institut a le droit de consulter la CCT en regard d’un grief à toutes les étapes de la procédure de règlement des griefs.

36.08 **Délais**

Les délais prévus dans la procédure de règlement des griefs peuvent se prolonger d’un commun accord écrit des parties. L’employé qui ne franchit pas les étapes de présentation d’un grief dans les délais prescrits sera considéré comme ayant abandonné son grief à moins qu’il ait été dans l’impossibilité de respecter les délais prescrits en raison de circonstances indépendantes de sa volonté.

36.09 **Coût de l’arbitrage**

Le coût de l’arbitrage et les dépenses de l’arbitre sont assumés en parties égales par la CCT et l’Institut.

36.10 **Grief collectif**

Advenant que plus d’un (1) employé veuillent présenter le même grief, et que ces employés aient droit de déposer un grief, l’Institut est habilité à présenter un grief collectif par écrit, signé par les employés en question, au directeur exécutif des Ressources humaines de la CCT en vertu de l’étape 2, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant les circonstances ayant donné lieu à la plainte ou suivant le moment où les employés ont pris connaissance de ces circonstances.

36.11 **Grief de principe**

(a) L’Institut ou un représentant de la CCT peut déposer un grief de principe alléguant un désaccord entre la CCT et l’Institut concernant l’interprétation ou l’application de la présente convention collective, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant les circonstances ayant donné lieu à la plainte ou suivant le moment où les employés ont pris connaissance de ces circonstances.

(b) Le grief de principe est présenté par écrit, par le directeur exécutif des Ressources humaines de la CCT ou par le représentant en règle de l’Institut.

(c) À la réception du grief, à moins que les parties aient consenti à prolonger le délai, l’Institut ou la CCT, le cas échéant, tient une réunion pour discuter du grief dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception du grief. La partie ayant reçu le grief répond dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réunion. Si le litige n’est toujours pas réglé à la suite de la réponse, la partie plaignante peut soumettre le grief à l’arbitrage, conformément à la procédure décrite à l’étape 4.

Article 37 Dotation en personnel

37.01 La dotation en personnel au sein de l’unité de négociation s’effectue au mérite. La nomination se fonde sur le mérite quand la personne nommée possède les qualifications essentielles pour occuper le poste. La procédure prévue dans la norme de la CCT sur la dotation en personnel s’applique.

Article 38 Normes de discipline

38.01 Lorsqu'elle rédige ou modifie ses normes de discipline, la CCT convient de fournir à chaque employé et à l'Institut suffisamment de renseignements à ce sujet.

38.02 Lorsqu'on demande à un employé d'assister à une réunion portant sur un sujet d'ordre disciplinaire qui le concerne, l'employé a le droit de se faire accompagner à la réunion par un représentant de l'Institut lorsque ce dernier est disponible. Dans la mesure du possible, l'employé reçoit un minimum de deux (2) journées de travail d'avis avant la tenue de cette réunion.

38.03 Lorsque l'employé est suspendu de ses fonctions, la CCT s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension. La CCT s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension.

38.04 Tout document de nature disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier de l'employé doit être 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 cet employé durant ladite période. Cette période est automatiquement prolongée par la durée de toute période de congé non payé de plus de trois (3) mois.

38.05 La CCT consent à ne pas produire comme preuve à une audience concernant une mesure disciplinaire tout document ou déclaration écrite à propos de la conduite d'un employé à moins que celui-ci ait obtenu copie du document dans un délai raisonnable avant l'audience.

Article 39 Conflits de travail

39.01 Les employés qui se voient empêchés d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans l'établissement d'autres employeurs, signalent la chose à l'Employeur, et celui-ci fera tous les efforts raisonnables voulus pour fournir à ces employés un travail ailleurs, ou que des arrangements soient pris pour s'assurer de la sécurité des employés, qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels ils auraient normalement droit.

Article 40 Politiques et directives en matière des ressources humaines

40.01 La CCT consultera le syndicat conformément à l'article 41 de la présente convention avant de modifier les politiques et directives en matière des ressources humaines ou avant d'en instaurer de nouvelles.

Article 41 Consultation mixte

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

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

41.03 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.

Article 42 Harcèlement et discrimination

42.01 L'Institut et la CCT reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel, et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré sur le lieu de travail.

42.02 Tout palier de la procédure de règlement des griefs est supprimé si la personne qui entend le grief à ce palier est celle qui a fait l'objet de la plainte.

42.03 Il n'y a 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 ou nationale, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, sa situation familiale, son état matrimonial, son incapacité mentale ou physique, une condamnation pour laquelle l'employé a été gracié ou son adhésion au syndicat, ou son activité dans l'Institut.

42.04 Sur accord mutuel, les parties peuvent recourir à un médiateur dans une tentative de régler un grief au motif de discrimination. Le choix du médiateur se fera sur accord mutuel.

Article 43 Gestion du rendement et dossiers de l’employé

43.01 **Gestion du rendement de l’employé**

(a) La CCT maintient la pratique d’évaluation du rendement dans le cadre de son programme de gestion du rendement. L’employé aura la possibilité d’auto-évaluer son propre rendement et de rencontrer son supérieur immédiat avant que l’évaluation de son rendement soit terminée. L’employé se voit remettre une copie de l’évaluation, une fois que celle-ci a été examinée et signée par le supérieur immédiat.

(b) Avant l’évaluation du rendement de l'employé, on lui remet :

(i) la formule qui servira à cet effet;

(ii) tout document écrit fournissant des instructions.

(c) Le représentant de l'Employeur qui évalue le rendement de l'employé doit avoir été en mesure d'observer ou de connaître son rendement pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle le rendement de l'employé est évalué.

43.02 **Dossiers de l'employé**

(a) Sur demande écrite de l'employé, son dossier personnel doit être mis à sa disposition pour examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur et, au gré de l'employé, d'un représentant du syndicat.

(b) Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite de l'employé est versé à son dossier personnel, l'employé en cause doit avoir l'occasion de le signer pour indiquer qu'il en a lu le contenu et obtenu copie.

43.03 La période d'essai est utilisée pour évaluer et suivre le rendement au travail d'un employé. À sa propre discrétion, la CCT peut procéder à un renvoi d'un employé durant la période d'essai.

Article 44 Références d'emploi

44.01 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. Lorsqu'un employeur éventuel de l'extérieur de la CCT demande des références personnelles au sujet d'un employé, elles ne lui seront fournies qu'avec le consentement écrit de ce dernier.

Article 45 Employés à temps partiel

45.01 **Définition**

L'expression « employé à temps partiel » désigne une personne dont l'horaire normal de travail compte moins de trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine.

45.02 **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 temps plein, sauf indication contraire dans la présente convention.

45.03 À la demande de l'employé et avec l'accord de l'Employeur, l'employé à temps partiel peut répartir ses heures de travail hebdomadaires prévues à l'horaire de manière à accomplir plus de sept heures et demie (7 1/2) dans une quelconque journée à la condition que dans une période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours civils, l'employé à temps partiel travaille en moyenne ses heures de travail hebdomadaires prévues à l'horaire. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être convenue mutuellement par l'employé et l'Employeur.

45.04 Les dispositions de la présente convention collective 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 demie (37 1/2) pendant la semaine, au taux de rémunération horaire.

45.05 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.

45.06 **Jours fériés désignés**

L'employé à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés mais reçoit plutôt une prime de quatre virgule six deux pour cent (4,62 %) pour toutes les heures normales effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel. Si un autre jour férié désigné payé est ajouté au paragraphe 10.01, la prime est ajustée proportionnellement.

45.07 Lorsque l'employé à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employés à temps plein au paragraphe 10.01 de la présente convention, il est rémunéré à une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération des heures normales pour toutes les heures de travail effectuées.

45.08 **Heures supplémentaires**

(a) Dans le cas d'un employé à temps partiel, « heures supplémentaires » désigne le travail autorisé en excédent de sept heures et demie (7 1/2) par jour ou de trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine, mais ne comprend pas les heures effectuées un jour férié.

(b) Dans le cas d'un employé à temps partiel dont l'horaire de travail est établi conformément au paragraphe 45.03 du présent article, « heures supplémentaires » désigne tout travail autorisé effectué en sus des heures de travail journalières prévues à l'horaire de l'employé à temps partiel, mais ne comprend pas le temps de travail effectué un jour férié.

45.09 Sous réserve des paragraphes 45.10 et 45.11, l'employé à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré au tarif des heures supplémentaires qu'indique l'Article 7 de la présente convention.

45.10 **Rappel au travail**

Lorsqu'un employé à temps partiel réunit les conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément à l'article 8 et a le droit de recevoir la rémunération minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, l'employé à temps partiel doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux des heures normales.

45.11 **Indemnité de rentrée au travail**

Sous réserve du paragraphe 45.04, lorsqu'un employé à temps partiel réunit les conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément à la disposition relative à la rentrée au travail de la présente convention, et qu'il a le droit de recevoir un paiement minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, l'employé à temps partiel doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux des heures normales.

45.12 **Congé de deuil**

Nonobstant le paragraphe 45.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la journée prévue au paragraphe 17.01, Congé de deuil payé. L’employé

recevra un congé payé seulement pour les journées prévues à l'horaire de l'employé.

45.13 **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 14.02, Congés annuels, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

lorsque le nombre d'années de service donne droit à:	multiplier le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé par mois par :
9.375	0.250
10	0.267
10.625	0.283
11.875	0.317
12.5	0.333
13.125	0.350
13.75	0.367
14.375	0.383
15	0.400
15.625	0.417
16.25	0.433
16.875	0.450
17.5	0.467
18.125	0.483
18.75	0.500
20	0.533

45.14 **Congés de maladie**

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 (2) fois le nombre d'heures de sa semaine de travail normale.

45.15 **Administration des congés annuels et des congés de maladie**

(a) Aux fins de l'application des paragraphes 45.13 et 45.14 du présent article, 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 temps plein 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 temps plein.

45.16 **Indemnité de départ**

Nonobstant les dispositions de l'article 20, 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.

45.17

(a) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans le paragraphe 45.16 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.

(b) Nonobstant l'alinéa 45.17 (a), le taux de rémunération utilisé pour déterminer l'indemnité de départ de l'employé qui a occupé un poste à titre intérimaire pendant plus d'un (1) an au moment du départ est le taux de rémunération du poste en question.

Article 46 Renouvellement du contrat des employés à durée déterminée

46.01 Dans la mesure du possible, l'Employeur fournit aux employés à durée déterminée dont le contrat est d'une durée d'au moins deux (2) ans un

préavis écrit d'au moins soixante (60) jours de son intention de prolonger ou non le contrat.

Article 47 Démission

47.01 L'employé donne un préavis écrit de dix (10) jours de travail de sa démission.

47.02 L'employé occupant un poste de cadre donne un préavis écrit de vingt (20) jours de travail de sa démission.

47.03 Sur demande de l'employé, l'Employeur peut décider de renoncer en tout ou en partie à la période de préavis de démission exigée.

47.04 Sur approbation de l'Employeur seulement, l'employé peut retirer le préavis de démission en tout temps avant sa prise d'effet.

Article 48 Administration de la paie

48.01 Un employé a droit à une rémunération pour services rendus :

(a) au taux précisé à l'annexe « A » pour la classification du poste auquel il est nommé si la classification coïncide avec celle qui est prescrite dans son certificat de nomination,

ou

(b) au taux précisé à l'annexe « A » pour la classification prescrite dans son certificat de nomination, si cette classification et la classification du poste auquel il est nommé ne coïncident pas.

48.02 Les taux de rémunération énoncés à l'annexe « A » entrent en vigueur aux dates qui y sont précisées.

48.03 En cas de décès, le salaire dû à l'employé le dernier jour de travail avant son décès continue de s'accumuler jusqu'à la fin du mois où celui-ci est décédé. Le salaire ainsi accumulé qui n'a pas été versé à l'employé à la date de son décès est versé à sa succession.

48.04 **Taux de rémunération**

(a) Lorsque les taux de rémunération énoncés à l'annexe « A » entrent en vigueur avant la date de la signature de la convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent :

(i) la « période de rétroactivité » aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), désigne la période commençant à la date d'entrée en vigueur de la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération et se terminant le jour de la signature de la convention collective ou de la décision arbitrale qui s'y rattache;

(ii) une révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, dans le cas d'un décès, à la succession de l'ancien employé qui était un employé de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;

(iii) les taux de rémunération sont versés en un montant égal à ce qui aurait été versé si la convention collective avait été signée ou si la décision arbitrale avait été rendue à la date d'entrée en vigueur de la révision des taux de rémunération;

(iv) afin que les anciens employés ou, dans le cas du décès d'un ancien employé, ses représentants puissent recevoir le paiement conformément au sous-alinéa (iii), l'Employeur avise, par courrier recommandé, ces personnes à leur dernière adresse connue qu'elles disposent de trente (30) jours à partir de la date de réception du courrier recommandé pour demander par écrit ce paiement, après quoi l'Employeur ne sera nullement obligé de remettre le paiement;

(v) pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l’employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur.

(vi) aucun paiement ni avis n'est remis conformément au paragraphe 46.04 iv) pour un dollar (1 $) ou moins.

48.05 **Rémunération provisoire**

Lorsqu'un employé est tenu par l'Employeur d'exercer à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'une classification supérieure, pendant trois (3) jours ouvrables 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.

48.06 **Promotion**

Lorsqu'un employé est promu à un niveau de classification supérieur, le salaire de l'employé sera ajusté de 4%. Si ce salaire augmenté est inférieur au taux minimal de la classification supérieure, le salaire de l'employé sera ajusté au taux minimal de la classification supérieure.

Article 49 Régime de retraite et programme d'avantages sociaux de la CCT

49.01 La CCT convient d'offrir aux employés les avantages sociaux et régime de retraite suivants :

(a) Régime de retraite de la CCT
(b) Assurance santé
(c) Programme de soins dentaires
(d) Assurance-vie de base
(e) Assurance en cas de décès ou de mutilation par accident

De plus, la CCT convient d'offrir une assurance invalidité de longue durée pour les employés indéterminés.

49.02 Les modalités de couverture et les avantages de ces programmes sont conformes aux modalités et dispositions des programmes en vertu des modifications apportées de temps à autre par la CCT après avoir consulté le syndicat.

Article 50 Durée et Remise en négociation de la convention

50.01 La durée de la présente convention collective va du jour de sa signature jusqu'au 20 juin2022.

50.02 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.

LA CONVENTION COLLECTIVE DE
LA COMMISSION CANADIENNE DU TOURISME et
L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Signé le 16 octobre 2017.

Pour l'employeur

David F. Goldstein
Président-directeur général

André Joannette

Jean Sébastien Lesage

Joanna Mukai

Sarah Finstad

Lynn Harnden
Négociateur, Emond Harnden

Pour l'Institut

Debi Daviau
Président, IPFPC

Pierre Ouellet
Négociateur, IPFPC

Adam Brownfield

Jaymee Wurm

ANNEXE A

RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT

a) Le salaire de l'employé sera augmenté le 1er janvier de chaque année en fonction du rendement, et ce, jusqu'à ce que le maximum salarial de la classification du poste soit atteint.

b) L'employé dont le salaire a atteint le maximum de son échelle salariale recevra un montant forfaitaire en fonction de son rendement.

c) Pour être admissible à une augmentation de salaire et/ou au paiement d'un montant forfaitaire:

   i. Un employé qui a travaillé à la CCT pour moins de trois (3) mois consécutifs dans une année civile n'a pas droit de recevoir une augmentation de salaire et/ou un montant forfaitaire .

   ii. Un employé en période d'essai le 31 décembre d'une année civile donnée n'a pas droit de recevoir une augmentation de salaire et/ou un montant forfaitaire pour cette année civile.

   iii. Un employé en période d'essai au cours d'une année civile donnée qui complète sa période d'essai avec succès avant le 31 décembre la même année est en droit de recevoir une augmentation de salaire et/ou un montant forfaitaire pour l'année en question.

   iv. Un employé qui a travaillé dans un poste pour un minimum de trois (3) mois mais moins que 12 mois, reçoit une augmentation de salaire et/ou un montant forfaitaire, au prorata du nombre de mois travaillés dans un poste.

   v. L'employé doit travailler pour l'Employeur au 1er janvier. Dans les circonstances normales, les augmentations de salaire, les montants forfaitaires et les primes au rendement sont versés au plus tard en avril de chaque année.

d) Le pourcentage maximal de membres de l'unité de négociation tombant dans les catégories ˝N'a pas atteint˝ ou ˝a atteint partiellement/en

développement˝ dans une année donnée est normalement de 4% et 6% respectivement.

e) L'augmentation de salaire annuelle est déterminée par l'évaluation du rendement de fin d'année, comme suit :

- Attentes non satisfaites - 0%
- Attentes partiellement satisfaites / perfectionnement nécessaire - 0%
- Atteint - 3.25%
- Attentes surpassées - 4%
- Résultat exceptionnel - 4.5%

f) Sous réserve des paragraphes (a) et (c) et (e) et (g), lorsque l'augmentation de salaire amène le salaire d'un employé au maximum de son échelle salariale, la balance (le cas échéant) de l'augmentation de salaire sera payée sous forme de montant forfaitaire.

g) Un employé au maximum de son échelle salariale reçoit un montant forfaitaire déterminé par l'évaluation du rendement de fin d'année, comme suit :

- Attentes non satisfaites - 0%
- Attentes partiellement satisfaites / perfectionnement nécessaire - 0%
- Atteint- 1.75%
- Attentes surpassées - 2.25%
- Résultat exceptionnel - 2.75%

h) Évaluation du rendement

(i) Annuellement, chaque employé est évalué en utilisant la méthode d'évaluation de la CCT.

(ii) L'évaluation du rendement est basée sur les objectifs personnels de rendement de l'année précédente.

i) Les employés qui travaillent pour la CCT à la date de la signature de la présente convention (au sens du paragraphe 48.01) recevront une prime de signature de 1 000 $ pour chaque employé.

j) Les employés qui reçoivent une augmentation de salaire ou un montant forfaitaire en 2018 et en 2019 sont admissibles à une prime au rendement :

Exercice	**Prime au rendement**
2018 (en fonction du rendement en 2017)	1,25 %
2019 (en fonction du rendement en 2018)	1,25 %

k) Les employés qui reçoivent une augmentation de salaire et/ou un montant forfaitaire en 2020 et en 2021 sont admissibles à une prime au rendement en fonction des résultats de l'organisation établis par le président et le chef de la direction :

Exercice	**Prime au rendement de l'organisation**
2020 (en fonction du rendement de l'organisation en 2019)	1,25 %
2021 (en fonction du rendement de l'organisation en 2020)	1,25 %

ANNEXE B

TAUX DE RÉMUNÉRATION

AS - GROUPE SERVICES ADMINISTRATIFS – TAUX DE RÉMUNÉRATION (en dollars)

AS-01	**Au**	**Minimum**	**Maximum**
	Échelle salariale	49,135	54,954
AS-02	**Au**	**Minimum**	**Maximum**
	Échelle salariale	54,752	58,991
AS-03	**Au**	**Minimum**	**Maximum**
	Échelle salariale	58,685	63,231
AS-04	**Au**	**Minimum**	**Maximum**
	Échelle salariale	64,106	69,270
AS-05	**Au**	**Minimum**	**Maximum**
	Échelle salariale	76,531	82,742
AS-06	**Au**	**Minimum**	**Maximum**
	Échelle salariale	85,246	91,962
AS-07	**Au**	**Minimum**	**Maximum**
	Échelle salariale	89,733	102,599

CR - GROUPE COMMIS AUX ÉCRITURES ET AUX REGLEMENTS (en dollars)

	Au	Minimum	Maximum
CR-02	Échelle salariale	36,208	38,694

	Au	Minimum	Maximum
CR-03	Échelle salariale	41,068	44,299

	Au	Minimum	Maximum
CR-04	Échelle salariale	45,504	48,906

	Au	Minimum	Maximum
CR-05	Échelle salariale	49,729	53,838

IS - GROUPE SERVICES D'INFORMATION - TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS (en dollars)

IS-02

Au	**Minimum**	**Maximum**
Échelle salariale	54,752	58,991

IS-03

Au	**Minimum**	**Maximum**
Échelle salariale	64,106	69,270

IS-04

Au	**Minimum**	**Maximum**
Échelle salariale	76,531	82,742

IS-05

Au	**Minimum**	**Maximum**
Échelle salariale	85,246	91,962

IS-06

Au	**Minimum**	**Maximum**
Échelle salariale	89,733	102,599

FI - GROUPE GESTION FINANCIERE - TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS (en dollars)

FI-01

Au	Minimum	Maximum
Échelle salariale	50,596	69,584

FI-02

Au	Minimum	Maximum
Échelle salariale	61,589	81,910

FI-03

Au	Minimum	Maximum
Échelle salariale	77,932	98,493

FI-04

Au	Minimum	Maximum
Échelle salariale	87,036	110,158

CS - GROUPE SYSTÈMES D'ORDINATEURS (en dollars)

CS-01	**Au**	**Minimum**	**Maximum**
	Échelle salariale	52,934	64,841

CS-02	**Au**	**Minimum**	**Maximum**
	Échelle salariale	65,773	78,595

CS-03	**Au**	**Minimum**	**Maximum**
	Échelle salariale	77,824	94,120

CS-04	**Au**	**Minimum**	**Maximum**
	Échelle salariale	89,259	107,940

CS-05	**Au**	**Minimum**	**Maximum**
	Échelle salariale	102,929	130,064

CO - COMMERCE - TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS (en dollars)

	Au	Minimum	Maximum
CO-01	Échelle salariale	51,574	68,615
CO-02	Échelle salariale	67,228	95,243
CO-03	Échelle salariale	82,400	105,554
CO-04	Échelle salariale	94,077	114,437

PG - ACHAT ET APPROVISIONNEMENT – TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS (en dollars)

PG-01	**Au**	**Minimum**	**Maximum**
	Échelle salariale	39,634	51,815

PG-02	**Au**	**Minimum**	**Maximum**
	Échelle salariale	52,058	58,996

PG-03	**Au**	**Minimum**	**Maximum**
	Échelle salariale	57,935	65,692

PG-04	**Au**	**Minimum**	**Maximum**
	Échelle salariale	68,739	77,963

PG-05	**Au**	**Minimum**	**Maximum**
	Échelle salariale	80,888	91,549

PG-06	**Au**	**Minimum**	**Maximum**
	Échelle salariale	91,247	101,698

GT- GROUPE TECHNICIENS DIVERS - TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS (en dollars)

GT-01	**Au**	**Minimum**	**Maximum**
	Échelle salariale	37,964	46,457

GT-02	**Au**	**Minimum**	**Maximum**
	Échelle salariale	47,326	53,495

GT-03	**Au**	**Minimum**	**Maximum**
	Échelle salariale	52,927	60,013

GT-04	**Au**	**Minimum**	**Maximum**
	Échelle salariale	59,632	67,800

GT-05	**Au**	**Minimum**	**Maximum**
	Échelle salariale	66,931	76,103

ES- GROUPE ÉCONOMIQUE ET SERVICES DE SCIENCES SOCIALES (en dollars)

ES-01	**Au**	**Minimum**	**Maximum**
	Échelle salariale	47,108	54,793

ES-02	**Au**	**Minimum**	**Maximum**
	Échelle salariale	53,239	60,457

ES-03	**Au**	**Minimum**	**Maximum**
	Échelle salariale	62,680	72,760

ES-04	**Au**	**Minimum**	**Maximum**
	Échelle salariale	75,006	86,520

ES-05	**Au**	**Minimum**	**Maximum**
	Échelle salariale	85,235	98,492

ES-06	**Au**	**Minimum**	**Maximum**
	Échelle salariale	95,856	110,157

ES-07	**Au**	**Minimum**	**Maximum**
	Échelle salariale	104,903	119,238

ANNEXE C

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE LA
COMMISSION CANADIENNE DU TOURISME
(ICI DÉSIGNÉE L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(ICI DÉSIGNÉ L'INSTITUT)

CONCERNANT LE PROCESSUS D'APPEL

La présente lettre d'entente expose le processus d'appel élaboré par les parties pour le traitement des appels en matière de rendement conformément à l'annexe A de la convention collective intervenue entre la Commission canadienne du tourisme (CCT) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC).

Processus d'appel

Une plainte doit être portée à l'attention du Comité mixte dans les quinze (15) jours ouvrables après que les circonstances ayant donné naissance à la plainte se sont produites ou sont venues ou devraient raisonnablement être venues à l'attention de l'employé.

Étape 1 : Comité mixte

- Les appels sont examinés par un Comité mixte composé de deux (2) personnes (un (1) représentant de la direction et un (1) représentant du syndicat).

- Le Comité mixte fait des efforts raisonnables pour prendre une décision dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de l'appel.

- Toutes les décisions rendues par le Comité mixte sont définitives et contraignantes. L'employé n'a aucun droit d'arbitrage ni aucun autre recours. L'employé ne peut pas se prévaloir de l'appel prévu à l'étape 2 du processus d'appel en matière de rémunération au rendement (le président de la CCT).

- Si le Comité mixte ne peut en arriver à une décision, les discussions et les échanges du Comité mixte sont sans précédent et sous toutes réserves.

Étape 2 : Président de la CCT

- Si le Comité mixte ne peut pas en arriver à une décision, le président de la CCT rend une décision définitive.

- Le président rend une décision dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de l'appel du Comité mixte.

- L'IPFPC peut interjeter appel contre la décision du président de la CCT dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la décision du président conformément aux procédures d'arbitrage énoncées dans la convention collective.

Les délais prévus peuvent être prolongés sur entente écrite entre la CCT et l'IPFPC. L'employé qui fait défaut de présenter un appel à l'instance supérieure dans les délais prescrits est réputé avoir abandonné l'appel sauf si, en raison de circonstances échappant à son contrôle, il a été incapable de respecter les délais prescrits.

La présente lettre d'entente expire le 20 juin 2022.

ANNEXE D

PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LA COMMISSION CANADIENNE DU TOURISME
(EXERÇANT SES ACTIVITÉS SOUS LA DÉNOMINATION
DESTINATION CANADA)
(ICI DÉSIGNÉE L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(ICI DÉSIGNÉ L'INSTITUT)

Objet : Proposition de l'Employeur concernant la mise en œuvre d'une nouvelle norme de classification en vertu du paragraphe 21.01 (Reclassification et exposé de fonctions)

L'Employeur confirme son intention d'entamer un examen des classifications dans l'unité de négociation (« Examen des classifications ») aux fins de la mise en œuvre d'une nouvelle norme de classification en vertu du paragraphe 21.01 de la convention collective.

L'Examen de la classification débutera en 2018. L'Employeur fera appel aux services d'un tiers (Hay Group) pour l'évaluation de la classification des postes de l'unité de négociation par rapport à la nouvelle norme de classification.

À la conclusion de l'analyse de Hay Group, l'Employeur présentera ses conclusions au Syndicat pour convenir du niveau de classification de chaque poste de l'unité de négociation.

Si l'Employeur et le Syndicat ne s'entendent pas sur un niveau de classification, le différend peut être renvoyé à l'étape 3 de la Procédure de grief et d'arbitrage (article 36).

Par la suite, le Syndicat et l'Employeur se rencontreront pour négocier les taux de rémunération et les règles touchant la rémunération des employés à leur passage aux nouveaux niveaux dans la nouvelle norme de classification en vertu du paragraphe 21.01.

Sous réserve de circonstances atténuantes ou de retards par suite de l'arbitrage de différends, l'Examen des classifications sera terminé au plus tard le 31 décembre 2019.

Dans l'éventualité où l'Examen des classifications n'est pas terminé au plus tard le 31 décembre 2019, le Syndicat ou l'Employeur peuvent exiger la réouverture de la convention collective aux fins de la discussion de changements à

l’annexe A – Rémunération au rendement et à l’annexe B – Taux de rémunération pour le terme de la convention collective. Dans ce cas, l’accord de l’Employeur à l’annexe « A » d’effectuer des versements de primes au rendement de l’organisation pour 2020 et 2021 est révoqué.

ANNEXE E

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LA COMMISSION CANADIENNE DU TOURISME
(ICI DÉSIGNÉE L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(ICI DÉSIGNÉ L'INSTITUT)
CONCERNANT
PROJET D'ESSAI SUR LA FERMETURE DES BUREAUX DURANT NOEL

Application :

1. Les employés reçoivent des congés payés (Jours de Fermeture pour la période de Noel – JFN) pour les trois jours additionnels de travail entre le 25 décembre et le 1er janvier.

	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven
2017	25 déc (Férié)	26 déc (Férié)	27 déc (JFN)	28 déc (JFN)	29 déc (JFN)	30 déc	31 déc	1 jan (Férié)				
2018		25 déc (Férié)	26 déc (Férié)	27 déc (JFN)	28 déc (JFN)	29 déc	30 déc	31 déc (JFN)	1 jan (Férié)			
2019			25 déc (Férié)	26 déc (Férié)	27 déc (JFN)	28 déc	29 déc	30 déc (JFN)	31 déc (JFN)	1 jan (Férié)		
2020					25 déc (Férié)	26 déc	27 déc	28 déc (Férié)	29 déc (JFN)	30 déc (JFN)	31 déc (JFN)	1 jan (Férié)
2021						25 déc	26 déc	27 déc (Férié)	28 déc (Férié)	29 déc (JFN)	30 déc (JFN)	31 déc (JFN)

2. Ceci n'a aucun impact sur le droit aux jours fériés désignés payés. Si un employé ne peut prendre ces congés entre le 25 décembre et le 1er janvier en raison des besoins opérationnels, l'employé a droit jusqu'à trois (3) jours de congé "flexible" qui doivent être pris durant l'année fiscale suivante. Si ces congés ne sont pas utilisés durant l'année fiscale suivante, ils ne peuvent être ni reportés, accumulés ou monnayés.

3. La présente lettre d'entente prend fin le 3 janvier 2022.

ANNEXE F

PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LA COMMISSION CANADIENNE DU TOURISME
(EXERÇANT SES ACTIVITÉS SOUS LA DÉNOMINATION
DESTINATION CANADA)
(ICI DÉSIGNÉE L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(ICI DÉSIGNÉ L'INSTITUT)

Objet : Proposition de l'Employeur concernant le paragraphe 16.06 (Congé parental non payé) et le paragraphe 16.07 (Indemnité parentale)

Attendu que le projet de loi C-44, *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017*, a reçu la sanction royale le 22 juin 2017;

Attendu que les modifications apportées à la *Loi sur l'assurance-emploi* et au *Code canadien du travail* par le projet de loi C-44 doivent entrer en vigueur à la date fixée par décret du gouverneur en conseil;

Attendu que l'Employeur a proposé de modifier le libellé relatif au congé parental et à l'indemnité parentale des paragraphes 16.06 (Congé parental non payé) et 16.07 (Indemnité parentale) de la convention collective pour refléter les modifications apportées par le projet de loi C-44 aux dispositions sur le congé parental du *Code canadien du travail* et aux dispositions sur les prestations parentales de la *Loi sur l'assurance-emploi*;

Les parties conviennent de ce qui suit :

La proposition par l'Employeur de modifier les paragraphes 16.06 et 16.07 est fondée sur sa compréhension et/ou ses présomptions à l'égard des modifications apportées par le projet de loi C-44, notamment aux prestations parentales d'assurance-emploi.

Les parties conviennent que si la loi qui est proclamée en vigueur contient des modifications imprévues, l'Employeur peut présenter une proposition modifiée si les négociations ne sont pas encore terminées. Les parties conviennent que si les négociations sont terminées, les paragraphes 16.06 et 16.07 seront modifiés de manière à refléter le véritable objet de la loi et à garantir le respect du principe de la neutralité des coûts.