

Convention collective

ENTRE L'OFFICE NATIONAL DU FILM
ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

CATÉGORIE ADMINISTRATIVE ET DU SERVICE EXTÉRIEUR,
CATÉGORIES SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE

DATE D'EXPIRATION : 30 JUIN 2022



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	5
BUT DE LA CONVENTION.....	5
ARTICLE 2	5
DÉFINITIONS	5
ARTICLE 3	6
DISPOSITIONS GÉNÉRALES	6
ARTICLE 4	7
CHAMP D'APPLICATION	7
ARTICLE 5	7
INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION	7
ARTICLE 6	7
SÉCURITÉ DE L'ÉTAT	7
ARTICLE 7	8
RESPONSABILITÉS DE GESTION.....	8
ARTICLE 8	8
RECONNAISSANCE	8
ARTICLE 9	8
DROITS DES PERSONNES SALARIÉES.....	8
ARTICLE 10	9
NOMINATION DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX OU DÉLÉGUÉES SYNDICALES.....	9
ARTICLE 11	9
TEMPS ACCORDÉ AUX DÉLÉGUÉS SYNDICAUX OU DÉLÉGUÉES SYNDICALES	9
ARTICLE 12	9
ACCÈS AU LIEU DE TRAVAIL	9
ARTICLE 13	10
TEMPS ACCORDÉ POUR S'OCCUPER DES AFFAIRES DE L'INSTITUT	10
ARTICLE 14	12
RENSEIGNEMENTS	12
ARTICLE 15	12
TABLEAUX D'AFFICHAGE	12
ARTICLE 16	13
RETENUE SYNDICALE	13
ARTICLE 17	13
JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS	13
ARTICLE 18	14
CONGÉS – GÉNÉRALITÉS	14

ARTICLE 19	15
CONGÉ DE VACANCES	15
ARTICLE 20	19
CONGÉ DE MALADIE	19
ARTICLE 21	20
CONGÉ SPÉCIAL.....	20
ARTICLE 22	25
DISCIPLINE	25
ARTICLE 23	26
PROMOTION PROFESSIONNELLE.....	26
ARTICLE 24	28
CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL.....	28
ARTICLE 25	39
CONGÉ D'ACCIDENT DE TRAVAIL	39
ARTICLE 26	39
MISE EN DISPONIBILITÉ, CESSATION D'EMPLOI ET INDEMNITÉ DE DÉPART	39
ARTICLE 27	41
PÉRIODE DE PROBATION, PÉRIODE D'ESSAI ET EXAMEN DU RENDEMENT	41
ARTICLE 28	43
RÉFÉRENCES D'EMPLOI.....	43
ARTICLE 29	44
AFFICHAGE DES POSTES VACANTS.....	44
ARTICLE 30	44
RECOURS EN MATIÈRE DE DOTATION.....	44
ARTICLE 31	45
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET CHANGEMENTS DANS LES PROCÉDÉS DE TRAVAIL	45
ARTICLE 32	46
PUBLICATIONS.....	46
ARTICLE 33	46
SANTÉ ET SÉCURITÉ	46
ARTICLE 34	46
SOUS-TRAITANCE	46
ARTICLE 35	47
ARTICLE 36	47
CONSULTATION.....	47
ARTICLE 37	47
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	47

ARTICLE 38	51
HEURES DE TRAVAIL	51
ARTICLE 39	51
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	51
ARTICLE 40	56
DROITS D'INSCRIPTION.....	56
ARTICLE 41	56
TRAITEMENT	56
ARTICLE 42	58
RÉMUNÉRATION PROVISOIRE	58
ARTICLE 43	58
RECLASSIFICATION ET DESCRIPTION D'EMPLOI	58
ARTICLE 44	60
PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL	60
ARTICLE 45	61
CLAUSE DE RÉVISION.....	61
ARTICLE 46	61
DURÉE ET RENOUVELLEMENT.....	61
ANNEXE A	63
TAUX DE TRAITEMENT.....	63
ANNEXE B	66
POLITIQUE D'AFFICHAGE À L'ONF.....	66
ANNEXE C	68
BUREAUX DE L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA	68
ANNEXE D	69
DIRECTIVE SUR LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS	69
ANNEXE E	77
DISPOSITIONS ARCHIVÉES CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART EN CAS DE DÉPART VOLONTAIRE (DÉMISSION ET RETRAITE)	77
ANNEXE F	79
LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL	79
ANNEXE G	80
LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	80
ANNEXE H	83
UN LANGAGE INCLUSIF QUANT A LA NEUTRALITÉ DES GENRES	83
LETTRES D'ENTENTE	84
AMÉLIORATION DU SYSTÈME DE GESTION DE PERFORMANCE À L'ONF	85
LE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES PERSONNES SALARIÉES	86

LA QUALITÉ DE VIE ET LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL	87
L'EXCLUSION POUR TEMPS SUPPLÉMENTAIRE TRAVAILLÉ EN DEHORS DE LA RÉGION D'AFFECTATION ET L'EXCLUSION POUR ACTIVITÉS SOCIALES OU CULTURELLES	89
LE COMITÉ DE DÉMÉNAGEMENT	90
LA MISE EN OEUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	91

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour objet de maintenir des relations harmonieuses et mutuellement profitables entre l'employeur, les personnes salariées et l'Institut et d'énoncer certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions générales de travail des personnes salariées assujetties à la présente convention.
- 1.02 Les parties à la présente convention veulent améliorer la qualité des services rendus par les personnes salariées, maintenir les normes professionnelles et favoriser le bien-être et l'accroissement de la productivité. À cette fin, les parties entendent établir et développer des relations de travail efficaces.

ARTICLE 2

DÉFINITIONS

- 2.01 Dans la présente convention :
- (a) « **ancienneté** » (*seniority*) signifie la durée d'emploi d'une personne salariée à l'ONF. L'ancienneté d'une personne salariée n'est pas interrompue par les congés payés, ni par les congés sans solde, sauf pour les congés prévus aux paragraphes 21.06 (d), 21.07 (b), 21.08 (b) et 24.08 (b). Dans ces cas, la personne salariée retient son ancienneté, mais n'en accumule pas durant son absence.
 - (b) « **congé compensatoire** » (*compensatory leave*) signifie un congé payé au lieu d'une rétribution en espèces du temps supplémentaire, et la valeur dudit congé payé équivaut au paiement en espèces qui aurait par ailleurs été fait ;
 - (c) « **conjoint-e** » (*spouse*) signifie une personne qui est mariée et qui cohabite avec la personne avec laquelle elle est mariée ; qui vit maritalement avec une autre personne sans être mariée avec celle-ci et cohabite avec cette personne depuis au moins un (1) an ; ou qui vit maritalement et cohabite avec une autre personne sans être mariée avec celle-ci et un enfant est à naître de leur union, ou ces deux personnes ont conjointement adopté un enfant, ou l'une de ces deux personnes a adopté un enfant de l'autre personne ;
 - (d) « **cotisations syndicales** » (*membership dues*) signifie les cotisations établies en vertu des statuts de l'Institut comme cotisations payables par ses membres par suite de leur adhésion à l'Institut, et ne comprend pas le droit d'adhésion, les primes d'assurance ou les contributions extraordinaires ;
 - (e) « **employeur** » (*Employer*) signifie l'Office national du film (ONF) ;
 - (f) « **famille** » (*family*) : 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 ou la conjoint-e, l'enfant propre de la personne salariée (y compris l'enfant du ou de la conjoint-e), l'enfant d'un autre lit, l'enfant en tutelle ou l'enfant nourricier de la personne salariée, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, les grands-parents de la personne salariée et un parent demeurant en permanence dans le ménage de la personne salariée ou avec qui la personne salariée demeure en permanence.
 - (g) « **Institut** » (*Institute*) signifie l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada ;
 - (h) « **jour de repos** » (*day of rest*) en ce qui concerne la personne salariée, signifie un jour autre qu'un jour férié désigné payé et où la personne salariée n'est pas ordinairement tenue d'exécuter les fonctions de son poste autrement que pour cause de congé ;

- (i) « **mise en disponibilité** » (*lay-off*) signifie la personne salariée dont l'emploi cesse faute de travail ou par suite de la cessation d'une fonction ;
- (j) « **personne salariée** » (*employee*) signifie une personne qui est membre de l'une ou l'autre des unités de négociation ;
- (k) « **personne salariée à statut continu** » (*continuous status employee*) signifie une personne salariée détentrice d'un poste continu ou une personne salariée temporaire à l'emploi depuis au moins trois (3) ans dans un poste continu ou non ;
- (l) « **personne salariée à temps partiel** » (*part-time employee*) désigne, conformément à la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF), une personne salariée dont l'horaire normal de travail compte moins d'heures de travail par semaine que celui d'une personne salariée à temps plein ;
- (m) « **personne salariée temporaire** » (*temporary employee*) signifie, conformément à la définition de personne salariée ci-dessus, une personne embauchée pour une durée déterminée ;
- (n) « **poste continu** » (*continuous position*) signifie un poste à durée indéterminée et prévu dans le plan d'organisation élaboré par l'ONF conformément aux dispositions de la *Loi sur le cinéma* ;
- (o) « **poste temporaire** » (*temporary position*) signifie un poste qui sert à répondre à un besoin temporaire ou un surcroît temporaire de travail à durée déterminée.

Lorsqu'un même poste temporaire est comblé pour une période ininterrompue de trois ans, l'ONF transforme le poste en un poste continu.
- (p) « **service continu** » (*continuous service*) en ce qui a trait aux congés, a le même sens que dans les règlements de l'employeur qui existent le jour de la signature de la présente convention ;
- (q) « **taux de rémunération hebdomadaire** » (*weekly rate of pay*) signifie le taux de rémunération de la personne salariée divisé par cinquante-deux virgule un sept six (52,176) ;
- (r) « **taux de rémunération horaire** » (*hourly rate of pay*) signifie le taux de rémunération quotidien de la personne salariée divisé par le nombre d'heures normales de travail de la personne salariée ;
- (s) « **taux de rémunération quotidien** » (*daily rate of pay*) signifie le taux de rémunération hebdomadaire d'une personne salariée divisé par cinq (5) ;
- (t) « **unité de négociation** » (*bargaining unit*) signifie les personnes salariées de l'ONF de la catégorie administrative et du service extérieur, qui sont visées par le certificat d'accréditation délivré le vingtième (20^e) jour de septembre 1968 par la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) et les personnes salariées de l'ONF de la catégorie scientifique et professionnelle, qui sont visées par le certificat d'accréditation délivré le vingt-deuxième (22^e) jour de juillet 1982 par la CRTFP.

ARTICLE 3

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 3.01 Il est convenu que les conditions de travail qui ne sont pas arrêtées dans cette convention seront déterminées par les directives et règlements tels que définis par l'ONF dans le Guide relatif aux ressources humaines. L'employeur s'engage à consulter l'Institut sur les modifications à être apportées au Guide lorsqu'elles concernent les personnes salariées de l'unité. L'Institut peut

demander à discuter avec l'employeur de toute directive ou règlement contenus au Guide relatif aux ressources humaines dans le cadre des rencontres du comité de consultation mixte prévu à l'article 36 (Consultation) des présentes.

3.02 En cas de conflit d'interprétation entre la présente convention collective et le Guide relatif aux ressources humaines, la présente convention collective primera pour fins d'interprétation.

3.03 L'employeur conservera une copie à jour du Guide relatif aux ressources humaines sur l'intranet afin que les personnes salariées puissent le consulter.

L'ONF communiquera par écrit avec l'Institut (bureaux de Montréal et d'Ottawa) sur une base trimestrielle pour confirmer les changements, le cas échéant, qui ont eu lieu durant le trimestre précédent. Lorsqu'il y a changement, l'employeur transmettra toute mise-à-jour du document (en tout ou en partie) aux deux bureaux susmentionnés.

3.04 L'employeur déposera une copie du Guide relatif aux ressources humaines en version papier et en version électronique au syndicat à la signature de la convention collective.

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention collective n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des représentants dûment mandatés par l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 4

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Institut, aux personnes salariées et à l'employeur.

ARTICLE 5

INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION

5.01 Les parties conviennent que dans l'éventualité d'un différend ayant pour origine l'interprétation d'une clause ou d'un article de la présente convention, le différend doit, en premier lieu, être soumis par écrit aux parties, lesquelles devront se réunir dans un délai raisonnable et s'efforcer de trouver une solution au problème.

5.02 La version anglaise et la version française de la présente convention sont des versions officielles ayant la même valeur.

ARTICLE 6

SÉCURITÉ DE L'ÉTAT

Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter comme enjoignant l'employeur de faire ou de s'abstenir de faire quoi que ce soit qui serait contraire à quelque directive ou instruction donnée ou règlement établi par le Gouvernement du Canada, ou pour son compte, dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du Canada ou de tout État allié ou associé du Canada.

ARTICLE 7

RESPONSABILITÉS DE GESTION

Sauf dans la mesure où le prévoit la présente convention, celle-ci ne restreint d'aucune façon l'autorité des personnes chargées de responsabilités de gestion à l'ONF.

ARTICLE 8

RECONNAISSANCE

- 8.01 L'employeur reconnaît l'Institut comme unique agent négociateur de tous, toutes les personnes salariées visées dans le certificat délivré le vingtième (20^e) jour de septembre 1968 par la CRTFP à l'égard de tous, toutes les personnes salariées au service de l'employeur qui font partie de la catégorie administrative et du service extérieur ainsi que toutes les personnes salariées visées dans le certificat délivré le vingt-deuxième (22^e) jour de juillet 1982 par la CRTFP à l'égard de toutes les personnes salariées au service de l'employeur qui font partie de la catégorie scientifique et professionnelle.
- 8.02 L'employeur reconnaît que l'Institut est dûment autorisé à négocier en vue de la conclusion d'une convention collective et convient de négocier de bonne foi avec l'Institut, en conformité de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral.

ARTICLE 9

DROITS DES PERSONNES SALARIÉES

- 9.01 L'employeur et l'Institut conviennent qu'il ne doit y avoir ni distinction injuste, ni ingérence, ni restriction, ni coercition à l'égard d'une personne salariée du fait :
- (a) de son âge, son état civil, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle et l'expression de celle-ci, sa race, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa croyance ou son absence de croyance, son handicap ;
 - (b) d'une condamnation pour laquelle un pardon a été accordé ;
 - (c) de son adhésion ou sa non-adhésion à l'Institut ;
 - (d) de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ;
 - (e) de son appartenance politique, à la condition que cette appartenance politique ne soit pas contraire aux dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique concernant les activités politiques.
- 9.02
- (a) L'employeur et l'Institut reconnaissent que le harcèlement, sous toutes ses formes, est inacceptable et ne saurait être toléré.
 - (b) On entend par « harcèlement », une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, dont l'auteur-e sait ou aurait dû savoir qu'ils sont hostiles ou non désirés, et qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée, entraînant pour elle un milieu de travail néfaste. Une seule conduite vexatoire grave peut aussi constituer du harcèlement si elle

porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne salariée et produit chez elle un effet nocif continu.

L'employeur doit prendre tous les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement dans le milieu de travail, et prendre les mesures appropriées pour remédier à tout harcèlement fondé.

- (c) L'Institut reconnaît qu'il est du ressort de l'employeur de déterminer et de prendre les moyens qu'il juge appropriés pour mettre fin à une situation de harcèlement.
- (d) En cas de situation de harcèlement, la procédure à suivre pour déposer une plainte est décrite dans le Guide relatif aux Ressources humaines. Une personne salariée qui considère que la plainte de harcèlement qu'elle a déposée auprès de l'employeur n'est pas résolue, peut déposer un grief.

ARTICLE 10

NOMINATION DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX OU DÉLÉGUÉES SYNDICALES

L'employeur reconnaît à l'Institut le droit de nommer des personnes salariées comme représentants(es) syndicaux(ales). L'employeur et l'Institut déterminent d'un commun accord, eu égard au plan d'organisation et à la répartition des personnes salariées au lieu de travail, la compétence géographique de chaque représentant(e) syndical(e).

Lorsque le ou la président(e) du syndicat local est absent(e), l'employeur s'adressera à la personne désignée par l'exécutif pour le(la) remplacer.

ARTICLE 11

TEMPS ACCORDÉ AUX DÉLÉGUÉS SYNDICAUX OU DÉLÉGUÉES SYNDICALES

- 11.01 Les parties reconnaissent qu'il est dans leur intérêt de maintenir et développer le partenariat patronal-syndical.
- (a) La fonction de président de l'unité de négociation peut exiger l'aménagement de son temps de travail. À cet effet, la personne salariée occupant cette fonction devra informer et obtenir la permission de son ou sa superviseur(e) avant de quitter son travail.
 - (b) Le ou la délégué(e) syndical(e) nommé(e) conformément à l'article 10 (Nomination de délégués syndicaux ou déléguées syndicales), doit obtenir la permission de son ou sa superviseur(e) avant de quitter son travail en vue de faire enquête auprès de collègues de travail sur des plaintes de caractère urgent, de discuter de telles plaintes ou de problèmes directement rattachés à l'emploi avec la direction locale et d'assister à des réunions convoquées par la direction.

Une telle permission ne doit pas être refusée sans motif valable.

ARTICLE 12

ACCÈS AU LIEU DE TRAVAIL

- 12.01 L'employeur consent à accorder le libre accès de ses locaux aux titulaires d'emplois permanents au bureau de l'Institut afin de leur permettre de s'entretenir avec un membre de l'Institut.

- 12.02 Pour une telle entrevue, permission doit être demandée dans tous les cas au ou à la Directeur(trice) général(e) des Ressources humaines de l'employeur et l'entrevue ne doit pas entraver la bonne marche de l'ONF.

ARTICLE 13

TEMPS ACCORDÉ POUR S'OCCUPER DES AFFAIRES DE L'INSTITUT

13.01 **Audiences de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF)**

(a) ***Plaintes adressées à la CRTESPF en vertu de l'article 190 (1) de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)***

Si les exigences du service le permettent, l'employeur accorde :

- (i) un congé payé à la personne salariée qui formule la plainte pour son propre compte, devant la CRTESPF, et
- (ii) un congé payé à la personne salariée qui agit pour la personne salariée qui formule la plainte ou agit pour l'Institut qui formule la plainte.

(b) ***Demandes d'accréditation, présentations d'exposés des faits et interventions relatives à une demande d'accréditation***

Si les exigences du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé:

- (i) à la personne salariée qui représente l'Institut dans une demande d'accréditation ou dans une intervention, et
- (ii) à la personne salariée qui présente en personne un exposé des faits concernant une demande d'accréditation.

(c) ***Personne salariée citée comme témoin***

L'employeur accorde:

- (i) un congé payé à la personne salariée citée comme témoin par la CRTESPF, et
- (ii) si les exigences du service le permettent, un congé payé à la personne salariée citée comme témoin par une personne salariée ou par l'Institut.

13.02 **Séances de Conseil d'arbitrage et de bureau de conciliation**

- (a) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable de personnes salariées qui représentent l'Institut devant un tribunal d'arbitrage ou un bureau de conciliation.

(b) ***Personne salariée citée comme témoin***

L'employeur accorde un congé payé à toute personne salariée citée comme témoin par un tribunal d'arbitrage ou par un bureau de conciliation et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à toute personne salariée citée comme témoin par l'Institut.

13.03 **Arbitrage des griefs**

(a) **Personne salariée constituée partie**

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à toute personne salariée constituée partie dans une cause d'arbitrage.

(b) **Personne salariée qui fait fonction de représentant-e**

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé au ou à la représentante d'une personne salariée constituée partie.

(c) **Personne salariée citée comme témoin**

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un témoin cité par une personne salariée qui est constituée partie.

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

(a) **Personne salariée qui présente un grief**

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde à toute personne salariée:

- (i) lorsque l'employeur convoque à une réunion la personne salariée qui a présenté le grief, du temps libre payé, lorsque la réunion se tient dans la région du lieu d'affectation de la personne salariée, et le statut de « présente au travail », lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation, et
- (ii) lorsqu'une personne salariée qui a présenté un grief cherche à rencontrer l'employeur, du temps libre payé, lorsque la réunion se tient dans la région du lieu d'affectation de la personne salariée et un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation.

(b) **La personne salariée qui fait fonction de représentant-e**

Lorsqu'une personne salariée désire représenter, lors d'une réunion avec l'employeur, une personne salariée qui a présenté un grief, l'employeur convoque la réunion en tenant compte des nécessités du service et accorde du temps libre payé au représentant ou à la représentante lorsque la réunion se tient dans la région de son lieu d'affectation et un congé non payé, lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région de son lieu d'affectation.

(c) **Étude des griefs**

Lorsqu'une personne salariée a demandé à l'Institut de la représenter ou qu'elle est obligée de l'être pour présenter un grief et qu'une personne salariée mandatée par l'Institut désire discuter du grief avec cette personne salariée, la personne salariée et la personne salariée mandatée par l'Institut bénéficient, lorsque les nécessités du service le permettent, d'une période raisonnable de temps libre payé à cette fin lorsque la discussion a lieu dans la région du lieu d'affectation d'une telle personne salariée et d'un congé non payé lorsqu'elle se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation d'une telle personne salariée.

13.05 Réunions entre l'Institut et l'employeur

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde du temps libre payé à un nombre raisonnable de personnes salariées qui rencontrent l'employeur au nom de l'Institut.

13.06 Réunions du conseil d'administration et congrès de l'Institut

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable de personnes salariées pour leur permettre d'assister aux réunions du conseil d'administration et au congrès de l'Institut.

13.07 **Cours de formation pour délégués syndicaux ou déléguées syndicales**

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde à toute personne salariée qui exerce l'autorité d'un délégué syndical ou d'une déléguée syndicale au nom de l'Institut, un congé non payé pour suivre un cours de formation se rattachant aux fonctions d'un délégué syndical ou d'une déléguée syndicale.

ARTICLE 14

RENSEIGNEMENTS

14.01 L'employeur convient de communiquer à l'Institut (au président local et au bureau-chef), mensuellement, une liste comprenant les renseignements suivants pour les personnes salariées appartenant à l'unité d'accréditation:

- nom, localité, niveau, numéro des personnes salariées actuelles, des nouvelles et de celles qui ont quitté l'unité ;
- date de nomination des nouvelles personnes salariées ;
- nom des personnes salariées en congé sans solde de plus d'un mois et leur date de départ et de retour ;
- nature, date du départ pour les personnes salariées qui ont quitté ;
- pour les personnes salariées dont le poste a été reclassifié, la date de reclassification.

14.02 L'employeur convient de remettre le nombre d'exemplaires imprimés et reliés requis de la convention collective aux membres de l'exécutif local, délégués syndicaux et bureaux régionaux de l'Institut.

14.03 L'employeur communiquera à l'Institut, à la signature des présentes, la liste des personnes salariées de chaque catégorie avec leur date d'embauche à l'ONF.

14.04 L'employeur rendra disponible sur l'intranet une version électronique de la présente convention collective à toutes les personnes salariées.

14.05

- (a) L'Institut aura la possibilité de présenter l'un-e de ses représentants-es aux nouvelles personnes salariées dans le cadre du processus d'accueil et d'orientation de l'employeur.
- (b) L'employeur convient de remettre à chaque nouvelle personne salariée une trousse d'information préparée et fournie par l'Institut.

ARTICLE 15

TABLEAUX D'AFFICHAGE

À des endroits à déterminer par l'employeur et l'Institut, et facilement accessibles aux personnes salariées, l'employeur fournira de l'espace sur les tableaux d'affichage à l'usage exclusif de l'Institut, à condition toutefois que l'usage par l'Institut de tels tableaux soit restreint à l'affichage d'avis concernant les activités syndicales, les réunions, les mondanités et les rapports des divers comités de l'Institut. Rien dans les avis ne doit être préjudiciable aux intérêts de l'employeur. Des exemplaires des avis à afficher doivent être remis à l'employeur. L'employeur a le droit de refuser l'affichage de tout avis qu'il considère

préjudiciable à ses intérêts. L'employeur mettra à la disposition de l'Institut des endroits précis dans ses locaux pour l'entreposage de grosses quantités de documentation de l'Institut.

ARTICLE 16

RETENUE SYNDICALE

- 16.01 À titre de condition d'emploi, l'employeur retient sur la rémunération mensuelle de toutes les personnes salariées des unités de négociation un montant qui est égal aux cotisations syndicales.
- 16.02 L'Institut doit aviser l'employeur par écrit du montant mensuel à retenir dans le cas de chaque personne salariée visée au paragraphe 16.01.
- 16.03 Aux fins de l'application du paragraphe 16.01, les déductions sur la rémunération de chaque personne salariée, applicables à chaque mois, se font à partir du premier mois complet d'emploi et pour tous les mois subséquents dans la mesure où il existe une rémunération.
- 16.04 À compter de la date de signature et pendant la durée d'effet de la présente convention, aucune organisation syndicale, telle que définie à l'article 2 (1) de la LRTSPF, sauf l'Institut, n'est autorisée à faire déduire par l'employeur des cotisations syndicales et/ou d'autres retenues sur la paye des personnes salariées de l'unité de négociation.
- 16.05 Les montants déduits conformément au paragraphe 16.01 sont versés électroniquement ou par dépôt direct à l'Institut dans un délai raisonnable. Lorsque ces montants sont versés, l'employeur fournit à l'Institut les informations qui identifient chaque personne salariée et les déductions faites en son nom.
- 16.06 L'employeur convient de ne pas modifier l'usage pratiqué dans le passé selon lequel des retenues destinées à d'autres fins sont effectuées sur présentation de documents appropriés.
- 16.07 L'Institut convient d'indemniser l'employeur et de le mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf dans le cas de toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur commise par l'employeur.
- 16.08 Lorsqu'il est reconnu d'un commun accord qu'une erreur a été commise, l'employeur s'efforce de la corriger dans les deux (2) périodes de paye qui suivent la reconnaissance de l'erreur.
- 16.09 La personne salariée qui établit, à la satisfaction de l'employeur, au moyen d'une déclaration sous serment qu'elle est membre d'une association religieuse enregistrée, en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu, dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association de personnes salariées et qu'il versera à une association de charité des contributions égales au montant des cotisations, n'est pas assujettie au présent article, à condition que la déclaration assermentée de la personne salariée indique le numéro d'enregistrement de l'organisation religieuse et soit contresignée par un représentant officiel de l'Institution religieuse en question.

ARTICLE 17

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

- 17.01 Sous réserve du paragraphe 17.02, les jours suivants sont désignés jours fériés payés pour les personnes salariées:
- (a) le jour de l'An ;
 - (b) le Vendredi saint ;

- (c) le lundi de Pâques ;
- (d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance de la Souveraine ;
- (e) la fête du Canada ;
- (f) la fête du Travail ;
- (g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour général d'actions de grâces;
- (h) le jour du Souvenir ;
- (i) le jour de Noël ;
- (j) le lendemain de Noël ;
- (k) un jour chaque année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu comme fête provinciale ou municipale dans la région où la personne salariée travaille ou bien, dans une région où, de l'avis de l'employeur, aucun jour n'est ainsi reconnu comme fête provinciale ou municipale, le premier lundi d'août ; et
- (l) un jour supplémentaire lorsqu'une loi du Parlement le proclamera comme jour férié national.

Pour plus de précision, les personnes salariées qui ne travaillent pas un jour férié désigné payé ont droit à sept virgule cinq (7,5) heures de rémunération calculées au tarif normal.

17.02 Le paragraphe 17.01 ne s'applique pas à la personne salariée qui est en congé non payé à la fois le jour ouvrable qui précède et celui qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, sauf dans le cas de la personne salariée à laquelle, il est accordé un congé non payé en vertu des dispositions de l'article 13 (Temps accordé pour s'occuper des affaires de l'Institut).

17.03 Jour férié désigné payé qui coïncide avec un jour de congé payé

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

17.04 Jour férié désigné payé qui coïncide avec un jour de repos

Lorsqu'un jour férié désigné payé aux termes du paragraphe 17.01 coïncide avec le jour de repos de la personne salariée, le jour férié désigné payé est reporté au premier jour ouvrable qui suit le jour de repos de la personne salariée.

ARTICLE 18

CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

18.01 Toute personne salariée temporaire bénéficie des congés payés et, à la discrétion de l'employeur, des congés non payés prévus à la présente convention. Toutefois, dans tous les cas, le congé, lorsqu'il est accordé, prend fin à la date prévue de fin d'emploi. Lorsque l'éligibilité à un congé ou à un autre bénéfice est fonction d'un retour au travail pour une période donnée de temps, la personne salariée temporaire n'y est éligible que si sa période prévue d'emploi le justifie.

- 18.02 La personne salariée qui, en vertu de sa religion, ne doit pas travailler une journée qui était prévue à son horaire, doit en aviser l'employeur un (1) mois à l'avance. L'employeur lui accordera alors, à sa discrétion, soit un congé non payé, soit un congé compensatoire, si elle y a droit en vertu de la présente, soit un congé annuel, soit une combinaison des congés précédents et ce, jusqu'à concurrence de trois (3) jours par année.
- 18.03 Lorsqu'une personne salariée se voit accorder dans la même année différents types de congé sans solde de moins de trois (3) mois (congé pour le soin et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, congé pour obligations personnelles, congé pour accompagner le ou la conjoint-e, congé d'études, congé sans solde sauf le congé de maternité, parental et maladie), dont le cumul porte l'absence totale à une période équivalente à plus de trois (3) mois, ces congés sont déduits du calcul du service continu aux fins de la détermination de l'indemnité de départ et du congé annuel, est déduit du calcul de l'ancienneté et le temps consacré à ces congés ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon.
- 18.04 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que l'incapacité, le décès ou la mise en disponibilité, l'employeur recouvre sur les sommes d'argent dues à la personne salariée un montant équivalant aux congés annuels et aux congés de maladie non acquis pris par la personne salariée, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

ARTICLE 19

CONGÉ DE VACANCES

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

19.01 Accumulation de jours de congé de vacances

Pour chaque mois civil où elle a reçu un salaire égal à au moins celui de dix (10) jours de travail, une personne salariée acquiert un congé de vacances à raison de :

- (a) neuf heures virgule trois sept cinq (9,375) par mois (trois [3] semaines par année financière) si elle n'a pas terminé sept (7) ans d'emploi continu ;
- (b) douze heures virgule cinq (12,5) par mois (quatre [4] semaines par année financière) après avoir terminé sept (7) ans d'emploi continu ;
- (c) treize heures virgule un deux cinq (13,125) par mois (vingt et un [21] jours par année financière) après avoir terminé quatorze (14) ans d'emploi continu ;
- (d) treize heures virgule sept cinq (13,75) par mois (vingt-deux [22] jours par année financière) après avoir terminé quinze (15) ans d'emploi continu ;
- (e) quatorze heures virgule trois sept cinq (14,375) par mois (vingt-trois [23] jours par année financière) après avoir terminé seize (16) ans d'emploi continu ;
- (f) quinze heures (15) par mois (vingt-quatre [24] jours par année financière) après avoir terminé dix-sept (17) ans d'emploi continu ;
- (g) quinze heures virgule six deux cinq (15,625) par mois (cinq [5] semaines par année financière) après avoir terminé dix-huit (18) ans d'emploi continu ;
- (h) seize heures virgule huit sept cinq (16,875) par mois (vingt-sept [27] jours par année financière) après avoir terminé vingt-six (26) ans d'emploi continu;

- (i) dix-huit heures virgule sept cinq (18,75) par mois (six [6] semaines par année financière) après avoir terminé vingt-sept (27) ans d'emploi continu.

19.02

- (a) Aux fins du paragraphe 19.01 (Accumulation de jours de congé de vacances) seulement, toute période de service continu ou discontinu à titre de personne salariée à l'ONF et/ou dans la fonction publique fédérale est prise en compte dans le calcul des congés annuels, sauf lorsque la personne touche ou a touché, à son départ de l'ONF ou de la fonction publique, une indemnité de départ.
- (b) Cependant, cette exception ne s'applique pas à la personne salariée qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffectée dans la fonction publique pendant l'année qui suit la date de ladite mise à pied. Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu des clauses 26.11 à 26.14, ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.
- (c) Aux fins du paragraphe 19.02 seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1^{er} avril 2012 et à l'avenir.

19.03 Octroi d'un congé de vacances

- (a) Sous réserve des dispositions du paragraphe 19.10, le congé annuel de vacances doit être accordé pendant l'année financière au cours de laquelle il a été acquis.
- (b) L'employeur peut, à sa discrétion, accorder à une personne salariée un congé de vacances équivalent aux jours de congé que cette personne salariée accumulerait pendant le reste de l'année financière. À la cessation d'emploi pour cause autre que décès ou mise à pied, tout congé accordé qui n'a pas été acquis doit être remboursé.

- (c) ***Vacances de plus de cinq (5) jours***

La personne salariée qui désire bénéficier d'un congé de vacances de plus de cinq (5) jours consécutifs, en excluant les samedis, dimanches et jours fériés désignés payés, doit en faire la demande à l'employeur au moins un (1) mois à l'avance. Dans tel cas, l'employeur informe la personne salariée de sa décision au plus tard dans les cinq (5) jours de travail qui suivent la demande.

- (d) ***Vacances de cinq (5) jours ou moins***

La personne salariée qui désire bénéficier de journées de vacances pour une durée consécutive de cinq (5) jours ou moins en fait la demande le plus tôt possible. L'employeur informe la personne salariée qu'il lui accorde ou lui refuse son congé de vacances aux dates demandées dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande.

- (e) ***Vacances planifiées du 15 juin au 30 septembre***

L'employeur sollicite ses personnes salariées, en avril de chaque année, afin de connaître leur préférence quant aux dates où ils désirent bénéficier d'un congé de vacances annuelles durant la période débutant le 15 juin et se terminant le 30 septembre et ce, quelle que soit la durée du congé sollicité. L'employeur informe la personne salariée de sa décision au plus tard le 10 mai.

(f) **Vacances restantes au 15 janvier**

La personne salariée et son supérieur immédiat conviennent, entre les 15 et 31 janvier, des dates où la personne salariée doit prendre ses vacances restantes pour l'année financière en cours. À défaut d'une entente entre les parties, le supérieur immédiat assigne les dates de vacances selon les exigences du service et, au plus tard le 31 janvier, en informe la personne salariée qui doit prendre ses vacances aux dates assignées. Sujet à entente mutuelle ou la personne salariée et son ou sa superviseur(e) peuvent, après le 31 janvier, convenir de nouvelles dates de congé, en remplacement de dates déjà arrêtées. Une période de cinq (5) jours ou moins de vacances restantes est automatiquement transférée à l'année financière qui suit, conformément au paragraphe 19.10 (a).

(g) Bien que le critère déterminant lors de l'octroi des vacances soit les exigences du service telles que définies par l'employeur, l'ancienneté dans le cas de conflits d'horaires est le deuxième critère utilisé lorsque la demande d'une personne salariée est déposée durant le mois d'avril.

19.04 Lorsque le solde de crédits de vacances est de moins de deux (2) heures à la fin de l'année financière, c'est-à-dire entre zéro virgule zéro un (0,01) et un virgule neuf neuf (1,99), le solde est automatiquement remis à zéro (0) au 31 mars.

Lorsque le solde est de deux (2) heures et plus, les heures réelles sont reportées à l'année suivante en conformité avec le paragraphe 19.03 (f) (Vacances restantes au 15 janvier).

19.05 Lorsque les exigences du service telles que définies par l'employeur le permettent, l'employeur pourra accorder à la personne salariée ayant moins de six (6) mois d'emploi continu, un congé de vacances équivalent au nombre de jours de congé qu'elle a accumulés.

19.06 Lorsqu'il accorde un congé de vacances à une personne salariée, l'employeur doit, sous réserve des exigences du service, s'efforcer dans la mesure du possible de satisfaire la demande de la personne salariée.

19.07 **Rappel au travail pendant un congé annuel**

Lorsqu'au cours d'une période de congé annuel la personne salariée est rappelée au travail, elle doit être remboursée des frais raisonnables qu'elle aura encourus, tel qu'il est normalement reconnu par l'employeur:

(a) pour se rendre à son lieu de travail, et

(b) pour retourner à l'endroit d'où on l'a rappelée si elle continue son congé annuel dès qu'elle a terminé le travail pour lequel on l'a rappelée

sur présentation de comptes du genre de ceux que l'employeur exige habituellement.

19.08 La personne salariée ne doit pas être considérée comme étant en congé annuel pendant toute période qui, aux termes du paragraphe 19.07, lui donne droit à un remboursement des frais raisonnables qu'elle a encourus.

19.09 **Congé au moment de la cessation de l'emploi**

Lorsqu'une personne salariée décède ou quitte son emploi, elle-même ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication des jours de congé de vacances qu'elle a acquis mais n'a pas utilisés par le taux quotidien de traitement applicable au moment de la cessation de son emploi.

19.10 **Report des congés annuels**

- (a) La personne salariée qui désire reporter un maximum de cinq (5) jours de vacances annuelles à l'année financière qui suit en informe son ou sa superviseur(e) par écrit. Sauf dans les situations prévues aux paragraphes 19.10 (b) et (c), une personne salariée ne peut, à tout moment au cours d'une année financière, disposer d'une banque de congé annuel qui soit supérieure à son allocation de base pour cette année, augmentée de cinq (5) jours.
- (b) Les vacances reportées lorsque l'employeur a refusé durant l'année la ou les demandes de la personne salariée et n'a pas pu les lui accorder à un autre moment en fonction des exigences du service doivent être prises l'année financière suivante.
- (c) Une personne salariée qui ne peut prendre une partie ou la totalité de ses vacances annuelles avant la fin de l'année financière en raison d'une absence du travail autorisée par l'employeur (e.g. maladie long terme, congé de maternité ou parental, accident du travail, etc.) ou pour toute autre raison que l'employeur juge exceptionnelle peut, après entente avec la Division des ressources humaines, reporter un nombre de journées de vacances annuelles au-delà des cinq (5) jours autorisés en vertu du paragraphe (a). Dans l'application de la présente disposition, il est convenu que la personne salariée et son ou sa superviseur(e) font un effort raisonnable, sous réserve des exigences du service, afin que la personne salariée bénéficie le plus possible de ses vacances annuelles avant la fin de l'année financière courante.

De façon exceptionnelle, et seulement après en avoir obtenu l'autorisation de la Division des ressources humaines, une personne salariée pourra recevoir une indemnité en lieu et place d'un congé annuel qu'il n'a pu prendre en raison d'une absence prolongée du travail, correspondant au salaire régulier de la personne salariée multiplié par le nombre d'heures de congé annuel restant à prendre avant la fin de l'année financière.

- (d) Les vacances reportées sont rémunérées au taux de traitement en vigueur au moment où elles sont prises.

19.11 Lorsque, au cours d'un congé de vacances, il est accordé à la personne salariée:

- (a) un congé de deuil payé ; ou
- (b) un congé payé pour cause de maladie dans la famille immédiate ; ou
- (c) un congé de maladie sur présentation d'un certificat médical ; ou
- (d) un congé pour service judiciaire selon le paragraphe 21.12 ;

la période de congé de vacances ainsi remplacée est ajoutée à la période de vacances si la personne salariée en fait la demande et l'employeur y consent, ou bien elle est rétablie pour être utilisée plus tard.

19.12 **Annulation de congés annuels**

Lorsque l'employeur annule ou modifie une période de congé annuel qu'il avait déjà approuvée par écrit, l'employeur remboursera à la personne salariée la fraction non remboursable de contrats de vacances qu'elle a signés et des réservations qu'elle a faites à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation de tout document que peut exiger l'employeur. La personne salariée doit faire tout effort raisonnable pour atténuer les pertes subies et doit fournir à l'employeur la preuve de ces efforts.

ARTICLE 20

CONGÉ DE MALADIE

- 20.01 La personne salariée acquiert des jours de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil au cours duquel elle touche au moins dix (10) jours de traitement.
- 20.02 **Octroi d'un congé de maladie**
- La personne salariée est admissible à un congé de maladie payé lorsqu'elle est incapable de remplir ses fonctions à cause de maladie ou de blessures, pourvu:
- (a) qu'elle prouve son état à l'employeur de la manière et au moment fixés par celui-ci, et
 - (b) qu'elle ait à son crédit la période de congé de maladie nécessaire.
- 20.03 Sauf indication contraire de l'employeur, une déclaration signée de la personne salariée, précisant la nature de la maladie ou de la blessure et indiquant qu'elle se trouvait dans l'incapacité de remplir ses fonctions, est considérée, au moment de sa remise à l'employeur, comme répondant aux conditions de l'alinéa 20.02 (a), si la période de congé sollicitée ne dépasse pas cinq (5) jours consécutifs ou un total de dix (10) jours dans l'année financière en cours.
- 20.04 La personne salariée n'est pas admissible à un congé de maladie payé pendant une période d'absence sans traitement ou une période de suspension.
- 20.05 Quand une personne salariée obtient un congé de maladie payé et qu'elle obtient par la suite, pour la même période, un congé pour accident du travail, elle est considérée, en ce qui concerne le relevé des jours de congé de maladie de la personne salariée, que celle-ci ne s'est pas vue accorder de congé de maladie payé.
- 20.06 Lorsqu'une personne salariée n'a pas acquis de jours de congé de maladie ou n'en a pas acquis suffisamment pour obtenir un congé de maladie payé conformément au paragraphe 20.02, elle peut, à la discrétion de l'employeur, obtenir un congé de maladie payé:
- (a) d'une durée ne dépassant pas vingt-cinq (25) jours si elle est dans l'attente d'une décision sur une demande de congé pour accident de travail, ou
 - (b) d'une durée ne dépassant pas quinze (15) jours si elle n'a pas présenté de demande de congé pour accident de travail, sous réserve de déduction de ce congé anticipé des jours de congé de maladie subséquemment acquis.
- 20.07 Si une personne salariée tombe malade pendant une période de congé compensatoire et que sa maladie est attestée par un certificat médical, il sera accordé à la personne salariée un congé de maladie et l'intégrité de ses crédits de congés compensatoires sera rétablie, moins tout congé de maladie qui aura été accordé simultanément.
- 20.08 En cas de décès, la personne salariée qui a bénéficié de plus de jours de congé payé de maladie qu'elle n'en a acquis, est considérée comme ayant acquis le nombre de jours de congé payé qu'on lui a consenti.

ARTICLE 21
CONGÉ SPÉCIAL

21.01 Congé extraordinaire

- (a) La personne salariée a droit une seule fois dans sa carrière à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures consécutives de congé annuel payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année de service, comme le précise le paragraphe 19.02.
- (b) Les crédits de congé annuel prévus en (a) ci-dessus sont exclus de l'application du paragraphe 19.10 visant le report des congés annuels.
- (c) **Disposition transitoire**

Cette disposition ne s'applique pas à une personne salariée qui a déjà bénéficié du congé de mariage.

21.02 Congé de deuil payé

Lorsqu'un membre de sa famille telle que définie à l'article 2 ou une personne qui tient lieu de membre de la famille de la personne salariée qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et la personne salariée décède, la personne salariée est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé, que détermine la personne salariée, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, elle est rémunérée pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

- (a) À la demande de la personne salariée, un congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.
- (b) Quand la personne salariée demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes,
 - (i) la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès;
 - (ii) la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration; et
 - (iii) la personne salariée peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.
- (c) La personne salariée a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur et des grands-parents du conjoint ou de la conjointe.
- (d) La personne salariée a droit au congé de deuil payé pour une personne qui tient lieu de membre de sa famille qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et la personne salariée, et ce, une seule fois au cours de sa carrière dans l'administration publique fédérale.

- 21.03 Si, au cours d'une période de congé compensatoire, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu la personne salariée admissible à un congé aux termes des alinéas 21.02 (a) et (b), elle bénéficie du congé et ses crédits de congé compensatoire sont reconstitués dans la limite de tout congé accordé parallèlement.

21.04 **Congé personnel**

Sous réserve des nécessités du service telles que définies par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, la personne salariée se voit accorder, au cours de chaque année financière, quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Le congé pourra être divisé en périodes de sept virgule cinq (7,5) ou de trois virgule sept cinq (3,75) heures.

Ce congé est pris à une date (ou des dates) qui convient (ou conviennent) à la fois à la personne salariée et à l'employeur. Cependant, l'employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date (ou aux dates) demandée par la personne salariée.

21.05 **Congé pour d'autres motifs**

L'employeur peut accorder un congé payé ou non payé pour des fins autres que celles mentionnées dans la présente convention incluant:

- (a) nécessité d'agir comme exécuteur testamentaire ;
- (b) examens écrits ;
- (c) collation d'un diplôme universitaire ;
- (d) examen pour les anciens combattants.

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à la personne salariée et à l'employeur. Cependant, l'employeur s'efforcera d'accorder le congé à la date choisie par la personne salariée.

21.06 **Congé non payé pour s'occuper de la famille**

Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la famille. Sous réserve des nécessités du service, il sera accordé à la personne salariée un congé non payé pour s'occuper de la famille telle que définie à l'article 2 ou pour une personne qui tient lieu de membre de la famille de la personne salariée qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et la personne salariée, conformément aux conditions suivantes :

- (a) la personne salariée en informe l'employeur par écrit, aussi à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles ;
- (b) tout congé accordé en vertu de la présente clause est pour une durée minimale de trois (3) semaines ;
- (c) la durée totale des congés accordés en vertu de la présente clause ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi à l'ONF et les conditions prévues au paragraphe 24.09 s'appliquent pour les congés de plus de trois (3) mois ;
- (d) sauf lorsque la durée d'un congé est inférieure à trois (3) mois, le congé non payé accordé en vertu de la présente clause est déduit du calcul de l'« emploi continu » aux fins de la détermination de l'indemnité de départ et du congé annuel ;
- (e) la personne salariée qui bénéficie du congé non payé prévue à la présente clause peut modifier sa date de retour au travail si un tel changement n'entraîne pas de coût additionnel pour l'employeur ;
- (f) le temps consacré au présent congé ne compte pas aux fins du relèvement des salaires prévu à l'article 41 (Traitement).

21.07 **Congé pour les obligations personnelles**

Sans restreindre l'application du paragraphe 21.05 (Congé pour d'autres motifs), un congé non payé est accordé pour des obligations personnelles selon les modalités suivantes:

- (a) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à la personne salariée pour ses obligations personnelles ;
- (b) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à la personne salariée pour ses obligations personnelles ;
- (c) la personne salariée a droit à un seul congé non payé pour ses obligations personnelles en vertu de chacun des alinéas (a) et (b) de la présente clause pendant la durée totale de son emploi à l'ONF. Le congé non payé accordé en vertu de la présente clause ne peut être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou un congé parental sans le consentement de l'employeur ;
- (d) le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa (b) ci-dessus, est déduit du calcul de l'« emploi continu » aux fins de la détermination de l'indemnité de départ et du congé annuel.

21.08 **Congé non payé pour accompagner le ou la conjoint-e**

- (a) À la demande de la personne salariée, à moins d'une situation d'urgence hors du contrôle de la personne salariée, avec un préavis écrit d'un (1) mois, un congé non payé d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont le ou la conjoint-e est déménagé-e en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) ans est accordé à la personne salariée dont le ou la conjoint-e est déménagé-e temporairement.
- (b) Sauf lorsque la durée d'un congé est inférieure à trois (3) mois, le congé non payé accordé en vertu de la présente clause est déduit du calcul de l'« emploi continu » aux fins de la détermination de l'indemnité de départ et du congé annuel.

21.09 **Congé payé pour obligations familiales**

- (a) Aux fins de la présente clause, la famille se définit comme :
 - (i) le ou la conjoint-e ;
 - (ii) les enfants à charge (y compris les enfants nourriciers, les beaux-fils et belles-filles ou les enfants du ou de la conjoint-e, les enfants en tutelle de la personne salariée), le petit-fils, la petite-fille;
 - (iii) le père et la mère (y compris le père et la mère par remariage ou le père et la mère adoptifs), le beau-père, la belle-mère;
 - (iv) le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur;
 - (v) les grands-parents de la personne salariée;
 - (vi) tout autre parent demeurant au domicile de la personne salariée ou avec qui la personne salariée demeure en permanence;
 - (vii) tout autre parent avec qui la personne salariée est dans une relation de soins, qu'il demeure ou non avec la personne salariée; ou
 - (viii) une personne qui tient lieu de membre de la famille de la personne salariée qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et la personne salariée.

- (b) Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière.
- (c) À sa demande, la personne salariée bénéficie d'un congé payé pour obligations familiales selon les modalités suivantes :
 - (i) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille à charge pour qu'il reçoive des soins médicaux ou dentaires, ou pour une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption; la personne salariée qui demande un tel congé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous de manière à réduire au minimum ou éviter les absences ;
 - (ii) pour prodiguer temporairement des soins à un membre malade de sa famille et pour permettre à la personne salariée de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée ;
 - (iii) pour les besoins directement liés à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de la personne salariée.
 - (iv) assister à une activité scolaire, si le ou la superviseur(e) a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
 - (v) s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
 - (vi) sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées à l'alinéa (b) ci-dessus peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un(e) conseiller(ère) juridique ou un(e) parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un(e) conseiller(ère) financier(ère) ou un autre type de représentant(e) professionnel(le), si le ou la superviseur(e) a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

21.10 **Congé de proche aidant**

- (a) Une personne salariée qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations de proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes peut se voir accorder un congé sans solde, pendant qu'elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
- (b) Le congé sans solde décrit au paragraphe 21.10 (a) n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.
- (c) Une personne salariée qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'elle en est avisée.
- (d) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'une personne salariée est refusée, le paragraphe 21.10(a) ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où la personne salariée en est avisée.

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.

21.11 **Rendez-vous chez le médecin pour les personnes salariées enceintes**

- (a) Une période raisonnable de congé payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures sera accordée à une personne salariée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.
- (b) Lorsque la personne salariée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.

21.12 **Congé pour service judiciaire**

L'employeur doit accorder un congé payé à toute personne salariée, autre qu'une personne salariée en congé non payé ou sous le coup d'une suspension, qui est tenue :

- (a) d'être disponible pour la sélection d'un jury ;
- (b) à faire partie d'un jury ; ou
- (c) par voie de citation ou d'assignation, à assister en qualité de témoin à quelque procédure qui a lieu:
 - (i) dans une cour de justice ou sous l'autorité d'une telle cour 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 comité du Sénat ou de la Chambre des communes, autrement que dans l'accomplissement des fonctions de son poste,
 - (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou tout comité de ces institutions autorisé par la loi à sommer des témoins à comparaître devant lui, ou
 - (v) devant un-e arbitre, une personne ou un groupe de personnes que la loi autorise à faire une enquête et à sommer des témoins à comparaître devant eux.

21.13 **Congé pour cause de violence familiale**

Aux fins de cet article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'une personne salariée ou l'enfant d'une personne salariée subit de la part d'une personne avec qui la personne salariée a ou a eu une relation intime.

- (a) Les parties reconnaissent que les personnes salariées peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.
- (b) Sur demande, la personne salariée qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui est victime de violence familiale de la part d'une personne avec qui la personne salariée a ou a eu une relation intime, se voit accordé un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à la personne salariée, concernant ce genre de violence :
 - (i) d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant à charge en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - (ii) d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
 - (iii) d'obtenir des services de counseling;

- (iv) de déménager de façon temporaire ou permanente; ou
 - (v) d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaires civile ou pénale.
- (c) Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.
- (d) L'employeur peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de la personne salariée, que la personne salariée soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé. La personne salariée fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.
- (e) Nonobstant les alinéas 21.13(b) et 21.13(c), la personne salariée n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si la personne salariée fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que la personne salariée ait commis cet acte.

ARTICLE 22

DISCIPLINE

Documents au sujet de mesures disciplinaires

- 22.01 Tout document au sujet de mesures disciplinaires qui peut avoir été versé à son dossier doit être détruit après une période de deux (2) ans à compter de la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, à condition qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier de cette personne salariée pendant ladite période.
- 22.02 Tout document de nature disciplinaire qui figurerait au dossier de la personne salariée, mais dont l'existence n'aurait pas été portée à sa connaissance au moment où il a été versé au dossier, est déclaré nul et non existant.
- 22.03 L'employeur retire sans délai du dossier de la personne salariée et détruit tout avis de nature disciplinaire qui s'est avéré non fondé en tout ou en partie.
- 22.04 Toute mesure disciplinaire est communiquée à la personne salariée concernée dans un avis écrit avec copie au syndicat. Cet avis disciplinaire contient la mesure disciplinaire et les motifs expliquant celle-ci. Seuls les avis disciplinaires transmis par écrit à la personne salariée et au syndicat, conformément au présent article, peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage et apparaître au dossier de la personne salariée. Sauf dans le cas d'une infraction grave, une suspension prend effet au plus tard deux (2) jours ouvrables suivant la réception par la personne salariée de l'avis disciplinaire.

Normes de discipline

- 22.05 Lorsqu'il rédige ou modifie les normes de discipline, l'employeur convient de fournir à chaque personne salariée et à l'Institut suffisamment de renseignements à ce sujet.
- 22.06 La réprimande écrite, la suspension ou le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'infraction reprochée. L'employeur ne prendra pas de mesure disciplinaire sans une cause juste et suffisante dont il a le fardeau de la preuve.

Rencontres, enquêtes et auditions

- 22.07 Lors de toute rencontre de demande de renseignements précédant une enquête, audition ou enquête administrative menée par l'employeur, où les actions de la personne salariée peuvent avoir influé sur les événements ou les circonstances afférents, et où la personne salariée est tenue de comparaître, elle peut se faire accompagner par un(e) représentant(e) syndical(e). Autant que possible, la personne salariée est prévenue par écrit au moins deux (2) jours ouvrables avant la tenue d'une telle réunion et de l'objet de cette dernière. La non-disponibilité du représentant ne retardera pas la rencontre de demande de renseignement précédant une enquête, l'audition ou l'enquête administrative de plus de quarante-huit (48) heures à partir de la notification donnée à la personne salariée.
- 22.08 Lorsque la personne salariée est tenue d'assister à une audition disciplinaire la concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire la touchant, elle a le droit d'être accompagnée d'un représentant syndical. Dans la mesure du possible, la personne salariée reçoit au minimum deux (2) journées de préavis, et reçoit la raison de l'audition ou de la réunion.
- 22.09 Conformément à la Loi sur l'accès à l'information et la Loi sur la protection des renseignements personnels, l'employeur donne à la personne salariée accès à l'information utilisée au cours de l'enquête disciplinaire.
- 22.10 L'employeur consent à produire au moins un mois avant toute audience concernant une mesure disciplinaire tout document au sujet de la conduite ou du rendement de la personne salariée dont celle-ci n'était pas au courant au moment de présenter un grief.

Suspension ou congédiement

- 22.11 Lorsque la personne salariée est suspendue ou congédiée de ses fonctions, l'employeur l'informe, par écrit, de la raison de cette suspension ou de ce congédiement. L'avis contenant la mesure disciplinaire doit être expédiée à la personne salariée dans les vingt (20) jours ouvrables suivant l'infraction ou de sa connaissance par l'employeur.
- 22.12 L'employeur informe le plus tôt possible le ou la représentant(e) syndical(e) d'un tel congédiement ou suspension.

ARTICLE 23

PROMOTION PROFESSIONNELLE

L'employeur reconnaît que la formation et le développement professionnel chez les personnes salariées sont des outils essentiels au maintien d'un haut niveau d'efficacité et de compétence à l'ONF. À cet effet, la politique de l'employeur est de mettre en place les programmes qui favorisent chez les personnes salariées l'acquisition et l'accroissement de compétences, en lien avec les objectifs organisationnels, l'évolution des connaissances du domaine d'expertise spécifique et les besoins individuels de développement professionnel des personnes salariées, soit dans leur poste actuel ou dans le cadre d'un éventuel cheminement de carrière au sein de l'ONF.

23.01 Congé d'éducation

- (a) Toute personne salariée peut bénéficier d'un congé d'éducation d'une durée allant jusqu'à un (1) an, renouvelable sur accord mutuel, pour fréquenter une institution reconnue en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir qui nécessite une préparation particulière pour permettre au demandeur, à la demanderesse 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) Un congé d'éducation peut être payé en totalité, en partie ou pas du tout, selon la décision de l'ONF et dépendant de certains facteurs tels que la durée du cours, sa connexité et sa valeur par rapport au rôle futur prévu pour la personne salariée au sein de l'ONF et aussi la nature des besoins de l'employeur dans le genre de fonctions dont il est question.
- (c) À titre de condition d'octroi d'un congé d'éducation, toute personne salariée doit, au besoin, donner avant le commencement du congé, un engagement, par écrit, stipulant qu'elle reprendra son service auprès de l'employeur durant une période minimale égale à la période de congé accordée. Si la personne salariée, sauf avec la permission de l'employeur,
 - (i) abandonne le cours d'étude ;
 - (ii) ne reprend pas son service auprès de l'employeur à la fin du cours d'étude ; ou
 - (iii) cesse d'occuper son emploi avant l'expiration de la période qu'elle s'est engagée à faire après son cours d'étude ;

elle remboursera à l'employeur tout salaire qui lui a été versée en vertu de la présente clause, au cours de son congé d'éducation ou toute autre somme inférieure fixée par l'employeur.

23.02 Assistance aux conférences et aux congrès

- (a) Afin que chaque personne salariée ait l'occasion d'échanger ses connaissances avec des collègues de la profession et de se renseigner sur leur expérience mutuelle, elle a le droit d'assister à un nombre raisonnable de conférences ou de congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation. L'employeur accorde un congé payé et un montant de dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription, pour assister à ces conférences ou congrès, sous réserve des contraintes budgétaires et fonctionnelles déterminées par l'employeur.

L'employeur est tenu d'accorder à la personne salariée membre d'une association, d'un organisme ou d'une corporation professionnelle, le temps de formation payé requis pour maintenir sa désignation professionnelle, lorsque celle-ci est nécessaire à l'exercice continu de ses fonctions.

- (b) Toute personne salariée qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'employeur, pour représenter les intérêts de l'employeur, est réputée être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement.
- (c) Toute personne salariée invitée 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'activité professionnelle, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en plus, toucher le remboursement des droits d'inscription et de ses dépenses de voyage raisonnables.
- (d) La personne salariée n'a pas droit à une rémunération en vertu de l'article 39 (Temps supplémentaire) relativement aux heures passées à la conférence ou au congrès et à celles passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès en vertu des dispositions de la présente clause.

23.03 Perfectionnement professionnel

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

- (i) de participer à des séminaires, à des colloques, à des sessions de mentorat dispensées par un expert, à des réunions de travail, à des cours de courte 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, ou
 - (ii) de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des institutions ou des établissements autres que ceux de l'employeur.
- (b) Toute personne salariée peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, et l'employeur peut choisir une personne salariée, n'importe quand, pour la faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.
- (c) Lorsqu'une personne salariée est choisie par l'employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, l'employeur consulte la personne salariée avant de déterminer l'établissement où sera réalisé le programme de travail et d'étude à entreprendre et la durée du programme.
- (d) Toute personne salariée choisie pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle elle peut être admise à bénéficier. La personne salariée n'a droit à aucune espèce de rémunération en vertu de l'article 39 (Temps supplémentaire) durant le temps passé à un stage de perfectionnement professionnel prévu dans la présente clause.
- (e) Toute personne salariée bénéficiant d'un cours de perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, peut toucher le remboursement de dépenses de voyage raisonnables et de toute autre dépense supplémentaire que l'employeur juge appropriée.
- (f) L'employeur permet, une fois par année, si le budget et les circonstances le permettent, à chaque personne salariée d'assister à au moins une (1) activité de perfectionnement professionnel par année sélectionnée conjointement avec son ou sa superviseur(e).

23.04 Congé d'examen

Une autorisation d'absence payée pour se présenter à un examen écrit peut être accordée par l'employeur à une personne salariée qui n'est pas en congé d'éducation. Ce congé n'est accordé que si, de l'avis de l'employeur, le cours d'étude se rattache directement aux fonctions de la personne salariée ou s'il améliore ses qualifications.

ARTICLE 24

CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

24.01 Réaffectation ou congé liés à la maternité

- (a) Une personne salariée enceinte qui présente un certificat médical attestant que ses conditions de travail représentent un danger pour sa santé physique ou pour la santé physique de l'enfant à naître, peut demander d'exercer de façon provisoire, pour la durée de sa grossesse, les fonctions d'un poste exempt de ce danger. Le certificat médical devra préciser la nature du danger. L'employeur pourra exiger une confirmation du danger par un médecin de son choix.
- (b) La personne salariée sera affectée à des fonctions d'un poste exempt de danger jusqu'à la réponse du médecin de l'employeur.

- (c) Si le danger est confirmé par le médecin choisi par l'employeur, ce dernier fera tout effort raisonnable pour acquiescer à la requête de la personne salariée dans un délai raisonnable.
- (d) S'il advenait que la semaine normale de travail soit réduite, la personne salariée sera alors rémunérée pour le nombre d'heures travaillées.
- (e) Si la personne salariée enceinte refuse d'exercer les fonctions du poste proposé par l'employeur, elle peut être autorisée à prendre un congé non rémunéré.

24.02 **Congé de maternité non payé**

- (a) La personne salariée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.

- (b) Nonobstant l'alinéa (a) :

- (i) si la personne salariée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que son nouveau-né est hospitalisé, ou
- (ii) si la personne salariée a commencé son congé de maternité non payé puis, sur demande et avec le consentement de l'employeur, retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

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

- (c) La prolongation décrite à l'alinéa (b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- (d) L'employeur peut exiger de la personne salariée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- (e) La personne salariée 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 20 (Congé de maladie). Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 20 (Congé de maladie), comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- (f) Sauf exception valable ou la personne salariée 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) À son retour au travail, la personne salariée réintégrera le poste qu'elle détenait avant le début de son congé de maternité et sera rémunérée selon le salaire et la classification attachée à ce poste.

- (h) Le congé accordé en vertu de la présente clause est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ, de l'ancienneté 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.
- (i) Sujet à l'approbation du Conseil arbitral de l'assurance-emploi et nonobstant toute autre disposition de la présente convention collective, la personne salariée qui bénéficie du congé accordé en vertu de la présente clause acquiert des congés de maladie comme si elle avait touché au moins dix (10) jours de salaire dans chaque mois.

24.03 Indemnité de maternité

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

- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
- (ii) fournisse à l'employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur, et
- (iii) signe une entente avec l'employeur par laquelle elle s'engage :

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

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

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

(b) Pour les besoins des divisions (a) (iii) (B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de la personne salariée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à l'alinéas (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 personne salariée 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 chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, et
 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle la personne salariée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de 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 de maternité auxquelles la personne salariée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période, et
 - (iii) dans le cas d'une personne salariée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- (d) À la demande de la personne salariée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 24.03 (c) (i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à la personne salariée. Des corrections seront faites lorsque la personne salariée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- (e) L'indemnité de maternité à laquelle la personne salariée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa (c) ci-dessus, et la personne salariée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.
- (f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa (c) est :
- (i) dans le cas de la personne salariée 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 la personne salariée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant le salaire normal de la personne salariée par le salaire normal qu'elle aurait reçu 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 la personne salariée 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 la personne salariée 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 la personne salariée devient admissible à une augmentation d'échelon ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.

- (j) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de la personne salariée.

24.04 Indemnité de maternité spéciale pour les personnes salariées totalement invalides

- (a) La personne salariée qui :

- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 24.03 (a) (ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et
- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 24.03(a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 24.03 (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 d'AI, du Régime d'AILD ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.

- (b) La personne salariée reçoit une indemnité en vertu de cette clause et aux termes du paragraphe 24.03 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa (a) (i).

24.05 Congé parental non payé

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

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

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

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

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

commençant le jour où l'enfant lui est confié.

- (c) Nonobstant les alinéas (a) et (b) ci-dessus, à la demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur la personne salariée pourra à sa demande, prendre le congé mentionné aux alinéas (a) et (b) ci-dessus en deux périodes.
- (d) Nonobstant les alinéas (a) et (b) :
- (i) si la personne salariée n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée, ou
 - (ii) si la personne salariée a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,
- la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle la personne salariée n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- (e) La personne salariée qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- (f) L'employeur peut :
- (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de la personne salariée ;
 - (ii) accorder à la personne salariée un congé parental non payé même si celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines ;
 - (iii) demander à la personne salariée de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- (g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

24.06 Indemnité parentale

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

- (i) Option 1: prestations parentales standard, 24.06 alinéas (c) à (k), ou
- (ii) Option 2: prestations parentales prolongées, 24.06 alinéas (l) à (t).

Une fois que la personne salariée a choisi les prestations parentales standard ou prolongées et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si la personne salariée retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.

En vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'indemnité parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1: prestations parentales standard.

Administration de l'indemnité parentale

- (a) La personne salariée qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas (c) à (i) ou (l) à (r), pourvu qu'elle :

- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
- (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et touché des prestations parentales de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur, et
- (iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle elle s'engage :
 - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques, à la date à laquelle son congé 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 elle a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 24.03 (a) (iii) (B), le cas échéant. Lorsque la personne salariée a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A), elle travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60%) de la période au cours de laquelle elle a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée au paragraphe 24.03 a) (iii) (B), le cas échéant.
 - C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail chez tout employeur comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

(indemnité reçue) X (période non travaillée telle que précisée en [B]), après
son retour au travail

(période totale à travailler précisée en [B])

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

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

Option 1 - Indemnité parentale standard:

- (c) L'indemnité parentale versée conformément au RPSC comprend ce qui suit :
 - (i) dans le cas de la personne salariée en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 24.05(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujettie 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) pour chaque semaine pendant laquelle la personne salariée touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles la personne salariée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période ;
 - (iii) lorsqu'une personne salariée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre personne salariée bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'une des deux personnes salariées qui, par la suite, est toujours en congé parental non payé, cette personne salariée est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
 - (iv) lorsqu'une personne salariée a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec une autre personne salariée en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'une des personnes salariées reste ensuite en congé parental non payé, cette personne salariée est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;
 - (v) la personne salariée ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite personne salariée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 24.03(c)(iii) pour le même enfant.
 - (vi) lorsqu'une personne salariée a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec une autre personne salariée en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'une des personnes salariées reste ensuite en congé parental non payé, cette personne salariée a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cette personne salariée a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux paragraphes 24.03 (c) (iii) et 24.06 (c) (v) pour le même enfant.
- (d) À la demande de la personne salariée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 24.06 (c) (i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à la personne salariée. Des corrections seront faites lorsque la personne salariée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- (e) Les indemnités parentales auxquelles la personne salariée a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa (c), et la personne salariée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes

- qu'elle est appelée à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.
- (f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (c) est :
- (i) dans le cas de la personne salariée 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 la personne salariée qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de la personne salariée 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 mentionné à l'alinéa (f) est le taux auquel la personne salariée 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 la personne salariée 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'elle touchait ce jour-là.
- (i) Si la personne salariée devient admissible à une augmentation d'échelon ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- (j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de la personne salariée.
- (k) Le maximum des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales standard payables ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.

Option 2 – Indemnité parentale prolongée:

- (l) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit:
- (i) dans le cas d'une personne salariée en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 24.05(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle la personne salariée touche des prestations parentales de l'assurance-emploi, elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'elle a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles la personne salariée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

- (iii) lorsqu'une personne salariée a reçu l'intégralité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'elle est par la suite en congé parental non payé, elle est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cette personne salariée n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 24.03 (c) (iii) pour le même enfant.
- (iv) lorsqu'une personne salariée a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec une autre personne salariée pour le même enfant, et que l'une des personnes salariées reste ensuite en congé parental non payé, cette personne salariée est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ladite personne salariée n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 24.03 (c) (iii) pour le même enfant;
- (m) À la demande de la personne salariée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 24.06(l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à la personne salariée. Des corrections seront faites lorsque la personne salariée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- (n) L'indemnité parentale à laquelle la personne salariée a droit se limite à celle prévue au sous-alinéa (l), et la personne salariée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle est appelée à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.
- (o) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (l) est :
 - (i) dans le cas d'une personne salariée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
 - (ii) dans le cas d'une personne salariée qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de la personne salariée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- (p) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux, auquel la personne salariée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- (q) Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'une personne salariée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'elle touchait ce jour-là.
- (r) Si la personne salariée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- (s) L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée de la personne salariée ou l'indemnité de départ.
- (t) Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

24.07 Indemnité parentale spéciale pour les personnes salariées totalement invalides

(a) La personne salariée qui :

- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 24.06 (a) (ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi, et
- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 24.06 (a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 24.06 (a) (iii),

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

(b) La personne salariée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 24.06 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du RQAP pour les motifs indiqués au sous-alinéa (a) (i).

24.08 Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire

- (a) À la demande de la personne salariée, un congé non payé en une (1) ou plusieurs périodes d'un maximum total de cinq (5) années lui est accordé pendant la durée totale de son emploi à l'ONF pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire. Ce congé ne peut avoir pour effet de transformer un emploi à temps plein en un emploi à temps partiel sans le consentement de l'employeur.
- (b) Le congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois accordé en vertu de la présente clause est déduit du calcul de l'« emploi continu » aux fins de la détermination de l'indemnité de départ et du congé annuel.

24.09 Congés

Les conditions qui s'appliquent pour les congés de longue durée tel lors de l'octroi d'un congé accordé en vertu de l'alinéa 24.08 (b) sont les suivantes:

- (a) si les exigences du service telles que définies par l'employeur le permettent, l'employeur garantira à la personne salariée le même poste à son retour, conditionnellement à l'existence de ce poste ;
- (b) si les exigences du service telles que définies par l'employeur ne le permettent pas:
 - (i) l'employeur lui assurera une priorité de nomination d'une durée d'un an à compter de la fin de son congé, à un poste de même niveau, de niveau équivalent ou de niveau inférieur, à l'intérieur de la même division, et
 - (ii) une priorité de considération d'une durée d'un (1) an à compter de la fin de son congé, pour les autres postes auxquels la personne salariée est admissible et satisfait les exigences du poste.

ARTICLE 25

CONGÉ D'ACCIDENT DE TRAVAIL

Il doit être accordé à la personne salariée un congé payé d'une durée que l'employeur juge raisonnable quand une commission provinciale des accidents du travail établit que la personne salariée ne peut exercer ses fonctions du fait:

- (a) de blessures subies accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et qu'elle n'a pas occasionnées par une inconduite délibérée,
- (b) d'une maladie résultant de la nature de son emploi, ou
- (c) d'une surexposition à la radioactivité ou à d'autres dangers reliés à son emploi,

si cette personne salariée consent à verser au receveur général tout montant reçu par elle en dédommagement de la perte de salaire subie par suite d'un règlement de toute réclamation qu'elle peut avoir à l'égard de ces blessures, de cette maladie ou de cette surexposition.

Si l'absence occasionnée par un accident au travail est moindre que la période d'attente prescrite par la commission provinciale des accidents du travail, la personne salariée peut recevoir un congé d'accident de travail durant la période d'attente, à la condition que la personne salariée établisse à la satisfaction de l'employeur qu'elle ne pouvait exercer ses fonctions.

ARTICLE 26

MISE EN DISPONIBILITÉ, CESSATION D'EMPLOI ET INDEMNITÉ DE DÉPART

26.01 L'employeur continuera comme par le passé à apporter toute l'attention possible au maintien, dans un emploi au service de l'employeur, des personnes salariées qui seraient autrement mis en disponibilité du fait de l'abolition de leur poste pour des raisons de manque de travail, de changements technologiques, de changements de structure ou dans les procédés de travail ou en raison de la sous-traitance.

L'employeur souhaite minimiser le nombre de mises en disponibilité et fera un effort raisonnable pour offrir un emploi convenable à la personne salariée visée par une mise en disponibilité.

26.02 Consultation en cas d'abolition de poste

L'employeur a le droit de modifier, d'abolir et de créer tout poste. Le syndicat est avisé par écrit, dans les plus brefs délais, de tout changement à cet effet et la mise en vigueur de celui-ci.

Malgré ce qui précède, dans les cas d'abolition de poste, l'employeur doit rencontrer le syndicat au plus tard dix (10) jours ouvrables avant la date de ladite abolition pour lui fournir les raisons qui la justifie.

L'avis doit être donné que le poste touché soit doté ou vacant.

26.03 Consultation entre l'Institut et l'ONF avant les mises à pied

Après avoir avisé l'Institut d'une situation de mise à pied éventuelle, l'ONF rencontre les représentants de l'Institut dans le but d'élaborer un plan de transition des ressources humaines avec l'intention de réduire au minimum les conséquences défavorables pour les personnes salariées mises à pied. La portée et l'étendue du plan de transition dépendront du nombre de personnes salariées touchées.

26.04 Dans le cas d'une abolition de poste continu dans une section où plusieurs personnes salariées occupent les mêmes fonctions, la mise en disponibilité s'effectue sur la base de la compétence et de l'ancienneté, l'ancienneté prenant une importance ascendante après cinq (5) ans.

26.05 Lorsqu'un poste de niveau égal ou inférieur à celui qu'occupait une personne salariée mise en disponibilité ou sur le point de l'être soit à combler, l'employeur accorde priorité à la candidature de la personne salariée mise en disponibilité ou sur le point de l'être, dans la mesure où la personne salariée rencontre les critères établis à l'article 29 (Affichage des postes vacants).

26.06 **Priorité de rappel**

Sauf lorsqu'elle reçoit un montant tenant lieu de préavis, en tout ou en partie, tel que prévu ci-après, la personne salariée à statut continu mise en disponibilité conserve une priorité de rappel durant une période de dix-huit (18) mois à compter de la date de sa mise en disponibilité. L'ancienneté n'est pas interrompue si la personne salariée à statut continu est rappelée en deçà de cette période.

26.07 **Préavis**

Outre l'indemnité de départ prévue au paragraphe 26.08, la personne salariée mise en disponibilité bénéficie d'un préavis, tel que spécifié au Guide relatif aux ressources humaines ou, au choix de l'employeur,

- (a) d'un montant équivalent à ce qu'elle aurait gagné si elle était demeurée en emploi pour la durée du préavis, ou
- (b) toute combinaison de préavis et de montant équivalent ne dépassant pas la durée originale du préavis.

Indemnité de départ

26.08 **Mise en disponibilité**

La personne salariée justifiant un (1) an ou plus de service continu a droit à une indemnité de départ en cas de mise en disponibilité.

- (a) Dans le cas d'une première (1^{re}) mise en disponibilité et pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, la personne salariée a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- (b) Dans le cas d'une deuxième (2^e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu à l'alinéa (a).

26.09 **Décès**

Au décès d'une personne salariée, il doit être 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, indépendamment de toute autre indemnité payable.

26.10 Renvoi pendant la période d'essai

La personne salariée qui justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qui cesse d'être employée parce qu'elle est refusée pendant sa période d'essai juste après une deuxième nomination ou une nomination subséquente touche une indemnité de départ égale au produit obtenu en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire à la cessation d'emploi par le nombre d'années complètes d'emploi continu à ce moment-là jusqu'à concurrence de vingt-sept (27) ans, moins toute période à l'égard de laquelle elle a déjà reçu de l'employeur une indemnité de départ.

26.11 Renvoi pour incapacité

Toute personne salariée renvoyée pour incapacité qui a complété plus d'une (1) année d'emploi continu et qui cesse d'être employée à la suite de son renvoi pour incapacité a droit à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-huit (28) semaines, moins toute période ayant déjà donné lieu à l'octroi par l'employeur d'une indemnité de départ.

26.12 Les indemnités de départ payables à la personne salariée en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il avoir cumulé des indemnités de départ maximales prévues aux paragraphes 26.08 et 26.13.

Pour plus de précision, le paiement tenant lieu d'indemnité de départ suivant l'élimination en cas de départ volontaire (démission et retraite) en vertu des paragraphes 26.11 à 26.15 de l'Annexe E (Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire) ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

26.13 Pour les personnes salariées qui sont visées par le paiement tenant lieu d'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité de départ volontaire (démission ou retraite) et qui ont choisi de reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant ce paiement se trouvent à l'annexe E.

ARTICLE 27

PÉRIODE DE PROBATION, PÉRIODE D'ESSAI ET EXAMEN DU RENDEMENT

27.01 Période de probation

Une période de probation est la période d'orientation de la nouvelle personne salariée, au cours de laquelle elle doit satisfaire aux normes de rendement de l'ONF.

Une personne salariée ne subira qu'une période de probation d'une durée de douze (12) mois durant sa carrière à l'ONF.

La personne salariée qui fait objet de licenciement durant la période de probation a droit à la procédure de grief. Cependant, le grief n'est pas assujéti à la procédure d'arbitrage, sauf si la décision est discriminatoire, arbitraire ou prise de mauvaise foi.

27.02 Période d'essai suite à une promotion ou un transfert

Une période d'essai est utilisée pour établir des attentes et des objectifs clairs, fournir du soutien et de la rétroaction sur le rendement et, le cas échéant, noter le rendement insatisfaisant.

La personne salariée à statut continu qui obtient un poste suite à une promotion ou un transfert, peut être assujettie à une période d'essai.

Les dispositions de périodes d'essai ne s'appliquent pas dans le cas d'une reclassification ou déclassification de poste.

Si la période d'essai n'est pas réussie, la personne salariée retourne à son poste précédent s'il est toujours disponible.

- (a) Si son ancien poste n'est pas disponible, l'employeur fera tout effort raisonnable pour la muter dans un poste d'un niveau équivalent à celui du groupe et/ou du niveau de son ancien poste pour lequel elle possède les compétences requises.
- (b) Si un tel poste n'est pas disponible, l'employeur offrira tout autre poste pour lequel la personne salariée est qualifiée, peu importe le niveau. Si la personne salariée refuse, sans raison valable et suffisante, elle est alors mise en disponibilité.

Le paragraphe 27.02 ne s'applique pas à la personne salariée qui a été mutée à un poste suite à un rendement insatisfaisant ou à cause de son incapacité ou de son incompétence dans son poste précédent.

Évaluation de rendement annuelle

27.03 Aux fins du présent paragraphe :

L'évaluation officielle de rendement de la personne salariée signifie toute évaluation écrite par un(e) superviseur(e) portant sur la façon dont elle s'est acquittée des tâches qui lui ont été assignées pendant une période déterminée dans le passé.

Cette évaluation de rendement est consignée sur la formule prescrite par l'employeur.

27.04 La personne salariée a le droit d'être représentée durant les discussions entourant la création d'un plan d'action qui fait suite à son évaluation de rendement.

27.05 L'employeur complétera l'évaluation annuelle de rendement de chaque personne salariée dans les deux mois suivant la fin de la période d'évaluation qu'il fixe pour l'ensemble de son personnel, sauf lors de situations exceptionnelles.

- a) Le ou la gestionnaire responsable de compléter l'évaluation doit avoir été en mesure d'observer le rendement de la personne évaluée. Dans le cas où une personne salariée se serait rapportée à plus d'un gestionnaire durant la période de référence, le ou la gestionnaire responsable d'évaluer la personne salariée le fera en concertation avec le ou les autres gestionnaires.

À la demande de la personne salariée, chaque rencontre d'évaluation aura lieu avec les gestionnaires impliqués dans le processus de concertation.

27.06 Le ou la représentant(e) de l'employeur remettra une copie de l'évaluation de rendement à la personne salariée.

La personne salariée doit avoir la possibilité de voir la formule officielle d'examen de son rendement afin d'en discuter avec son ou sa superviseur(e).

Normalement, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la remise de l'évaluation par le ou la superviseur(e) à la personne salariée, la formule doit être signée par la personne salariée et remise au ou à la superviseur(e) avec, s'il y a lieu, ses commentaires.

Toute période d'absence de la personne salariée ou du représentant de l'employeur sera exclue du calcul de délai de quinze (15) jours ouvrables.

Une fois ce délai terminé, le ou la superviseur(e) signe la copie et l'achemine pour être versée au dossier de la personne salariée.

Si des commentaires ou des modifications sont apportés lors de la révision par le ou la superviseur(e) hiérarchique, la formule doit être présentée à nouveau à la personne salariée pour signature. La personne salariée doit aussi avoir la possibilité de voir et de signer tous les rapports défavorables versés à son dossier, sur la façon dont elle s'acquitte de ses fonctions à son poste actuel, au moment où ces rapports sont versés à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable. La personne salariée obtient à ce moment-là une copie de ladite formule ou dudit rapport.

- 27.07 Lorsqu'il y a désaccord entre l'employeur et la personne salariée sur l'évaluation, la personne salariée peut mettre par écrit ses commentaires. À la demande de la personne salariée, ses commentaires sont versés à son dossier personnel avec l'évaluation si ces commentaires sont reçus dans le délai stipulé au paragraphe 27.06.
- 27.08 La personne salariée peut demander une réunion avec son ou sa superviseur(e) afin de discuter à nouveau de l'évaluation reçue. Lors de cette réunion, elle peut se faire accompagner d'un(e) représentant(e) syndical(e).

Dossier de la personne salariée

- 27.09 Sur demande de la personne salariée, son dossier peut être mis à sa disposition aux fins d'examen en présence d'un(e) représentant(e) autorisé(e) de l'employeur. Une telle demande ne sera pas refusée sans motif valable.

La personne salariée peut, si elle le désire, se faire accompagner d'un(e) représentant(e) de l'Institut ou autoriser, par écrit, l'Institut à venir consulter, en son nom, son dossier.

ARTICLE 28

RÉFÉRENCES D'EMPLOI

Des références indiquant la durée du service de la personne salariée, ses fonctions et responsabilités principales et la façon dont elle s'en acquitte, ou s'en est acquittée, doivent être fournies à l'employeur éventuel qui en fait la demande, sauf que l'ONF peut refuser de communiquer ces références sans avoir obtenu au préalable une autorisation écrite de la personne salariée intéressée, qu'elle soit encore à son service ou non.

ARTICLE 29

AFFICHAGE DES POSTES VACANTS

29.01 L'employeur affiche sur Intranet, suivant les modalités prévues à l'Annexe B, tous les postes vacants d'une durée de plus de neuf (9) mois que l'employeur désire doter au sein de l'unité de négociation. Les avis doivent stipuler une période de dix (10) jours ouvrables à l'intérieur de laquelle les personnes salariées peuvent soumettre leur demande.

Sur demande du candidat, l'employeur accuse réception de chaque demande et informe la personne salariée de la date probable de la sélection. Si aucune sélection n'a été effectuée à la date prévue, l'employeur informe la personne salariée des changements apportés à la date de sélection.

29.02 L'employeur convient de communiquer à l'Institut une copie de tous ces avis.

29.03 Tout affichage de poste doit préciser la durée dudit poste et tout poste offert à une personne salariée l'est pour la durée indiquée à l'avis prévu au paragraphe 29.01.

29.04 Un poste qui n'a pas fait l'objet d'un affichage et dont la durée dépasse neuf (9) mois doit, dans les soixante (60) jours qui suivent l'expiration du délai de neuf (9) mois, faire l'objet d'un affichage ou encore être mené à terme.

29.05 Sauf pour les exceptions prévues à l'Annexe B, lorsque l'employeur désire ne pas afficher un poste à l'intérieur des unités de négociation, il doit en aviser l'Institut et obtenir son accord.

29.06 Lorsqu'un poste est affiché, les critères décisifs de sélection sont: connaissances, formation, expérience, aptitude, en regard des exigences pertinentes du poste à combler. Dans le cas de qualifications égales, l'ancienneté est le critère décisif.

29.07 La personne salariée en congé peut s'inscrire à un registre de postes. L'inscription demeure valide pour toute la durée de l'absence.

La personne salariée à statut continu occupant un poste temporaire peut s'inscrire à ce registre de poste. L'inscription demeure valide pour une période de dix-huit (18) mois suite à la cessation d'emploi.

L'inscription au registre se fait par la personne salariée ou son mandataire auprès des ressources humaines.

L'employeur copie le syndicat sur les envois des affichages aux personnes inscrites au registre de postes.

ARTICLE 30

RECOURS EN MATIÈRE DE DOTATION

30.01 À l'exception des mutations au même niveau de classification et des nominations au premier niveau de classification, les nominations à un poste relevant de l'unité d'accréditation peuvent être sujettes à un appel. Conformément à cette procédure, la personne salariée pourra loger son appel auprès du ou de la directeur(trice) général(e) des ressources humaines dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date à laquelle elle aura été avisée qu'elle n'a pas été choisie pour occuper le poste en question.

30.02 La personne salariée a le droit d'être assistée par un(e) représentant(e) syndical(e) et l'employeur devra, si la personne salariée le demande par écrit, fournir par écrit à la personne salariée les raisons d'une décision déterminée. Aucune nomination de l'intérieur ou de l'extérieur de l'ONF ne sera faite avant que les appels aient été entendus et résolus.

ARTICLE 31

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET CHANGEMENTS DANS LES PROCÉDÉS DE TRAVAIL

- 31.01 L'employeur et l'Institut reconnaissent les avantages généraux des changements technologiques et qu'il est parfois nécessaire de modifier les structures en place et les procédés de travail. Lorsqu'un préavis de changement est donné en vertu du paragraphe 31.03, l'employeur consulte l'Institut afin de trouver des moyens qui minimiseront les conséquences adverses éventuelles sur les personnes salariées.
- 31.02 Dans le présent article, l'expression « **changements technologiques** » désigne :
- (a) l'introduction par l'employeur de matériel ou d'équipement d'une nature fondamentalement différente de ce qui était utilisé auparavant et entraînant d'importants changements dans la situation de l'emploi ou dans les conditions de travail des personnes salariées ; ou
 - (b) une transformation considérable des opérations de l'employeur directement reliée à l'introduction du matériel ou de l'équipement et entraînant d'importants changements dans la situation de l'emploi ou dans les conditions de travail des personnes salariées.
- 31.03 **Préavis**
- Sauf en cas d'urgence, l'employeur convient de donner à l'Institut un préavis écrit d'au moins soixante (60) jours civils avant l'introduction ou la mise en application d'un changement technologique majeur, d'une amélioration importante dans les structures, ou encore d'un changement d'envergure dans les procédés de travail.
- 31.04 Le préavis écrit prévu au paragraphe 31.03 (Préavis) contiendra au moins les renseignements suivants :
- (a) la nature et le degré du changement ;
 - (b) la ou les dates auxquelles l'employeur prévoit effectuer le changement ;
 - (c) le ou les endroits en cause.
- 31.05 Dès que possible après la communication du préavis, l'employeur consulte l'Institut d'une manière significative au sujet des conséquences du changement dont il est fait mention et ce, pour toutes les personnes salariées affectées. Cette consultation portera entre autres sur les éléments suivants :
- (a) le nombre approximatif, la classification et l'endroit où des personnes salariées seront vraisemblablement touchées par le changement ;
 - (b) les conséquences possibles du changement sur les conditions de travail ou d'emploi pour les personnes salariées.
- 31.06 Si, suite à l'annonce d'un changement, l'employeur établit qu'une personne salariée a besoin de nouvelles compétences afin de s'acquitter des fonctions de son poste et qu'il est raisonnable de croire que la personne salariée puisse acquérir de telles compétences dans un délai acceptable, l'employeur fera tous les efforts raisonnables pour dispenser la formation pendant les heures de travail de la personne salariée et ce, gratuitement pour la personne salariée.
- 31.07 Les parties ont convenu que dans les cas où les services d'une personne salariée ne sont plus requis au-delà d'une certaine date à cause d'un changement prévu au présent article, les dispositions portant sur la mise en disponibilité comprises à l'article 26 (Mise en disponibilité, cessation d'emploi et indemnité de départ) trouvent application.

ARTICLE 32

PUBLICATIONS

L'employeur continuera la pratique actuelle qui consiste à assurer aux personnes salariées libre accès à toutes les publications jugées par l'employeur nécessaires aux personnes salariées dans l'exercice de leurs fonctions.

ARTICLE 33

SANTÉ ET SÉCURITÉ

L'employeur continue à prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer la sécurité des personnes salariées et l'hygiène du travail. Il recevra volontiers à ce sujet les suggestions qui lui seront faites par l'Institut et les parties conviennent de se consulter afin d'adopter et de mettre rapidement en œuvre des procédés et des techniques raisonnables destinés ou propres à prévenir ou réduire les risques d'accidents du travail.

De plus, l'employeur accepte de maintenir le Comité Santé-Sécurité de l'ONF sur lequel le ou la représentant(e) syndical(e) aura droit de siéger avec droits et pouvoirs égaux à ceux des autres représentants(es) syndicaux(ales) du Comité.

ARTICLE 34

SOUS-TRAITANCE

34.01 L'employeur continuera comme par le passé à apporter toute l'attention possible au maintien dans un emploi au service de l'employeur des personnes salariées qui autrement deviendraient en surnombre du fait de la sous-traitance du travail ou du manque de travail ou de la cessation d'une fonction en tout ou en partie par l'employeur. L'employeur consulte l'Institut afin de trouver des moyens qui minimiseront les conséquences adverses éventuelles sur les personnes salariées.

34.02 Préavis

L'employeur convient de donner à l'Institut un préavis écrit d'au moins soixante (60) jours civils avant l'introduction ou la mise en application de la sous-traitance.

34.03 Le préavis écrit prévu au paragraphe 34.02 (Préavis) contiendra au moins les renseignements suivants :

- (a) la nature et le degré du changement ;
- (b) la ou les dates auxquelles l'employeur prévoit effectuer le changement ;
- (c) le ou les endroits en cause.

34.04 Consultation

Dès que possible après la communication du préavis, l'employeur consulte l'Institut d'une manière significative au sujet des conséquences de la sous-traitance dont il est fait mention et ce, pour toutes les personnes salariées affectées. Cette consultation portera entre autres sur les éléments suivants :

- (a) le nombre approximatif, la classification et l'endroit où des personnes salariées seront vraisemblablement touchées par le changement ;
 - (b) les conséquences possibles du changement sur les conditions de travail ou d'emploi pour les personnes salariées.
- 34.05 Dans le cadre du processus de consultation prévu au paragraphe 34.04 (Consultation), l'Institut peut proposer à l'employeur une autre solution. Dans tel cas, l'Institut peut demander une prolongation d'un maximum de trente (30) jours de la période de consultation afin de donner à l'Institut l'opportunité de développer et présenter une alternative à l'employeur. L'employeur ne peut refuser une telle demande de prolongation sans raison suffisante.
- 34.06 Les parties ont convenu que dans les cas où les services d'une personne salariée ne sont plus requis au-delà d'une certaine date à cause d'un changement prévu au présent article, les dispositions portant sur la mise en disponibilité comprises à l'Article 26 (Mise en disponibilité, cessation d'emploi et indemnité de départ) trouvent application.

ARTICLE 35

(Abrogé)

ARTICLE 36

CONSULTATION

- 36.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation. Un comité de consultation mixte formé de représentants de l'employeur, dont le ou la directeur(trice) général(e) des ressources humaines et le ou la conseiller(ère) en relations de travail, et de représentants(es) syndicaux(ales), siège au moins une fois par trimestre, avec des rencontres additionnelles au besoin, après accord entre les parties, afin de permettre des consultations sur des questions qui affectent les conditions de travail des personnes salariées à l'intérieur de l'une ou l'autre des unités de négociation. Le comité de consultation mixte fixe ses propres règles de fonctionnement et les représentants(es) syndicaux(ales) peuvent, au besoin, faire appel à des représentants de l'Institut pour les assister.
- 36.02 Les sujets que l'Institut et l'employeur désirent discuter sont soumis à l'autre partie pour considération au moins quinze (15) jours à l'avance, en excluant les samedis, dimanches et jours désignés fériés. Il est convenu que le comité de consultation mixte n'est pas le forum approprié pour discuter de griefs en cours qui font l'objet d'une procédure distincte. Sans restreindre la généralité de la présente, la promotion professionnelle incluant la progression de carrière et les modalités d'application de la mobilité feront l'objet de consultation.
- 36.03 À la demande de l'Institut, le Conseil d'administration rencontrera une fois l'an les membres de l'exécutif local de l'Institut.

ARTICLE 37

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Les parties reconnaissent que malgré tous leurs efforts, un conflit découlant de l'interprétation ou de l'application de la présente peut survenir entre une personne salariée et l'employeur en cours de convention. Aussi, sans limiter l'application de cet article, les parties conviennent de tenter de résoudre le conflit avant d'entreprendre la procédure formelle de griefs.

Il est entendu que la période utilisée à cet effet n'est pas comptée dans les délais prescrits lors d'un grief.

Griefs sur questions autres que la classification

37.01

(a) Griefs individuels

Sous réserve de et en conformité avec l'article 208 de la LRTSPF, la personne salariée qui se considère comme injustement traitée ou qui s'estime lésée par une action ou omission de l'employeur dans une question autre qu'une question découlant du procédé de classification, a le droit de soumettre un grief tel que prévu en (b).

(b) Paliers dans la procédure de règlement des griefs

1^{er} palier : Le grief est présenté au supérieur immédiat ou à la supérieure immédiate de la personne salariée et est adressé au ou à la représentant(e) du premier niveau de la Division autorisé(e) à représenter l'employeur en matière de griefs. Après étude du grief et aussitôt qu'une décision est prise par l'employeur, la réponse est indiquée sur la formule de grief et la personne salariée en est informée.

2^e palier : À défaut du règlement du grief au palier précédent, la personne salariée peut le déférer à son ou sa directeur(trice) général(e) de division en vue du règlement. La personne salariée défère le grief à ce palier par l'intermédiaire de son ou sa supérieur(e) immédiat(e). Après étude du grief, l'employeur indique sa réponse sur la formule de grief qui est renvoyée à la personne salariée.

3^e palier : À défaut du règlement du grief au niveau de division, la personne salariée peut le déférer au niveau du ou de la Commissaire de l'ONF. La personne salariée présente le grief au ou à la Commissaire par l'intermédiaire de son ou sa supérieur(e) immédiat(e). Le ou la Commissaire formulera et informera la personne salariée de sa décision.

37.02 Grief collectif

Sous réserve de l'article 215 de la LRTSPF et conformément aux dispositions dudit article, l'Institut peut présenter un grief collectif à l'employeur au nom des personnes salariées de cette unité qui s'estiment lésés par la même interprétation ou application à leur égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale autre qu'une question découlant du procédé de classification, tel que prévu à l'alinéa 37.01 (b).

37.03 Grief de principe

Sous réserve de l'article 220 de la LRTSPF et conformément aux dispositions dudit article, l'Institut ou l'employeur peut présenter un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective ou d'une décision arbitrale autre qu'une question découlant du procédé de classification, tel que prévu à l'alinéa 37.01 (b), sauf que :

(a) un grief de principe ne peut être présenté par l'Institut qu'au dernier palier de la procédure.

(b) la procédure de règlement du grief de principe présenté par l'employeur au représentant autorisé de l'Institut, est constituée d'un palier unique.

37.04 Calcul des délais

Pour le calcul des délais dans lesquels doivent être prises les mesures prescrites dans la procédure de règlement des griefs, les samedis, dimanches et jours fériés désignés payés sont exclus.

37.05 Limites de temps

La personne salariée doit présenter son grief dans un délai de vingt-cinq (25) jours à compter de la date où elle a été informée ou a pris connaissance d'une action ou de circonstances qui ont motivé le grief. De plus, quand elle désire déférer son grief à un palier supérieur, la personne salariée doit le faire dans un délai de dix (10) jours à compter de la date de réception d'une réponse au palier précédent. À chaque palier, la personne salariée est informée par son supérieur immédiat ou sa supérieure immédiate que le grief a été reçu. Le laps de temps à chaque palier entre la date où la personne salariée présente son grief et la date limite où elle doit obtenir une réponse, ne doit jamais dépasser quinze (15) jours.

37.06 Représentation

Une personne salariée peut présenter son grief de son propre chef ou peut être représentée par un-e collègue ou par l'Institut. Toutefois, si le grief concerne l'application ou l'interprétation de la convention collective ou d'une décision arbitrale ou la personne salariée doit obtenir le consentement de l'Institut et être représentée par l'Institut.

Pour l'application du présent article, dans le cas d'un grief collectif ou de principe, l'Institut est l'auteur du grief.

37.07 Élimination de paliers dans la procédure de griefs

Il est à signaler que tous les griefs ne doivent pas passer par tous les paliers de la procédure de griefs. Dans certains cas et par consentement mutuel, le premier palier, ou les deux premiers paliers peuvent être supprimés et le grief peut être présenté directement au palier suivant.

37.08 Le grief d'une personne salariée ne doit pas être réputé entaché d'invalidité pour le seul motif de son défaut de conformité avec la formule fournie par l'employeur.

37.09 Lorsque la personne salariée qui a présenté un grief le demande, l'Institut a le droit de conférer avec le ou la représentant(e) autorisé(e) de l'employeur au palier de la procédure de grief auquel le grief a été présenté. L'Institut ne sera tenu de demander cette consultation par écrit, qu'au dernier palier de la procédure seulement.

37.10 Quand la personne salariée est représentée par l'Institut dans la présentation du grief, l'employeur fournit au ou à la représentant(e) syndical(e) une copie de sa décision à tous les paliers de la procédure applicable aux griefs, en même temps qu'il la communique à la personne salariée.

37.11 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par consentement mutuel de l'employeur et de la personne salariée et, s'il y a lieu, du ou de la représentant(e) syndical(e).

37.12 Lorsque l'employeur, à la suite d'une mesure disciplinaire, congédie la personne salariée, la procédure applicable aux griefs exposés dans la présente convention collective s'applique, mais:

(a) le grief ne peut être présenté qu'au palier final, sujet au consentement mutuel, tel qu'énoncé au paragraphe 37.07 (Élimination de paliers dans la procédure de griefs);

(b) le délai de quinze (15) jours dont dispose l'employeur pour répondre au palier final peut être prolongé jusqu'à un maximum de quarante (40) jours par consentement mutuel de l'employeur et de la personne salariée, et, s'il y a lieu, du ou de la représentant(e) syndical(e).

37.13 La personne salariée peut renoncer à son grief par un avis écrit adressé au représentant(e) autorisé(e) de l'employeur chargé de répondre au nom de l'employeur au premier palier de la procédure de griefs.

37.14 Aucune personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles ne doit essayer par intimidation, menace de destitution ou par tout autre moyen, d'amener la personne salariée à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief comme le prévoit la présente convention.

37.15 **Arbitrage**

Lorsqu'une personne salariée a présenté son grief au dernier palier de la procédure et que le grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, et si le grief se rapporte à:

- (a) l'interprétation ou l'application, en ce qui le ou la concerne, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, ou
- (b) une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire, elle peut renvoyer le grief à l'arbitrage en s'adressant au secrétaire de la CRTESPF et en même temps informant l'employeur dans un délai de vingt (20) jours, après réception d'une réponse au dernier palier de la procédure de griefs. Dans le cas d'un grief se rapportant à (a), la personne salariée doit obtenir au préalable l'approbation de l'Institut pour renvoyer le grief à l'arbitrage.

37.16 **Griefs de classification**

La personne salariée qui se considère injustement traitée ou qui s'estime lésée par l'employeur dans une question découlant du procédé de classification a le droit de soumettre un grief.

En tout temps, le syndicat peut déposer un grief de classification au nom de la personne salariée.

Le grief sera entendu par un spécialiste en évaluation choisi par les parties.

La décision du spécialiste sera communiquée aux deux parties avec copies au comité paritaire.

37.17 **Documentation**

L'ONF remet à toute personne salariée et/ou syndicat qui dépose un grief portant sur la classification de son poste ainsi qu'au ou à la représentant(e) de l'Institut qui représente la personne salariée, les documents suivants :

- (a) le questionnaire d'évaluation des emplois complétés par l'ONF qui indique la valeur donnée pour chaque question et chacun des degrés ainsi que le justificatif détaillé confirmant l'analyse de l'ONF du poste faisant l'objet du grief;
- (b) le Sommaire de réponses pour le Questionnaire d'évaluation des emplois du poste faisant l'objet du grief;
- (c) les descriptions d'emploi, Sommaire des réponses pour le Questionnaire d'évaluation des emplois et les justificatifs, dans la mesure où ils existent, pour les comparateurs utilisés par l'ONF lors de l'évaluation du poste faisant l'objet de l'évaluation ou du grief.

ARTICLE 38

HEURES DE TRAVAIL

- 38.01 La semaine normale de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et la durée journalière normale du travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, à l'exclusion d'une pause-repas. La semaine de travail normale est du lundi au vendredi inclusivement.
- 38.02 Les personnes salariées devront inscrire leur présence selon la procédure établie par l'employeur.
- 38.03 **Semaine de travail comprimée**
- Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de la personne salariée et avec l'approbation de son employeur, la personne salariée 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) jours civils, la personne salariée travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions de la présente clause, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par la personne salariée et l'employeur. Au cours de chaque période de quatorze (14) jours, ledit, ladite personne salariée doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal. 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 ou une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.
- 38.04 Lorsque les nécessités du service le permettent, la personne salariée bénéficie de deux (2) jours consécutifs de repos au cours de chaque période de sept (7) jours.
- 38.05 **Horaire de travail variable**
- La personne salariée peut, après entente avec son ou sa superviseur(e), avoir une répartition différente des heures de travail régulières à condition que le total des heures travaillées s'élève à sept virgule cinq (7,5).

ARTICLE 39

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 39.01 La personne salariée tenue de faire des heures supplémentaires doit être rémunérée de la façon suivante :
- (a) pendant un jour de travail normal, à tarif et demi (1,5) pour les sept virgule cinq premières (7,5) heures supplémentaires travaillées et au tarif double (2) par la suite;
 - (b) pendant un jour de repos, à tarif et demi (1,5) pour les sept virgule cinq premières (7,5) heures supplémentaires travaillées et au tarif double (2) par la suite, cependant, lorsqu'elle est tenue par l'Employeur de travailler pendant deux (2) jours de repos consécutifs et accolés ou plus, elle est rémunérée à tarif double (2) pour chaque heure de travail effectuée le deuxième (2e) jour de repos et chaque jour de repos suivant;
 - (c) à tarif et demi (1,5) pour chaque heure de travail effectuée pendant un jour férié désigné payé jusqu'à concurrence de sept virgule cinq heures (7,5) et au tarif double (2) par la suite;
ou

- (d) à tarif double (2) pour chaque heure de travail effectuée pendant un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire et qui est accolé à un jour de repos pendant lequel elle a également travaillé;
- (e) la personne salariée tenue d'effectuer des heures supplémentaires pendant une période continue au cours de laquelle elle devient admissible à la rémunération à tarif double (2) continue d'être rémunérée à ce taux jusqu'à ce que prenne fin la période d'heures supplémentaires;
- (f) nulle personne salariée ne sera tenue de travailler plus de vingt-quatre (24) heures consécutives. Une personne salariée qui travaille plus de seize (16) heures consécutives bénéficie d'une pause d'au moins douze (12) heures avant de retourner au travail.

39.02 Exclusion pour temps supplémentaire travaillé en dehors de la région d'affectation

- a) La personne salariée qui est tenue de travailler en temps supplémentaire lorsqu'elle est en déplacement à l'extérieur de sa région d'affectation est rémunérée à son taux de rémunération horaire (taux simple).
- b) La compensation acquise en vertu de cet article devra être prise en congé compensatoire.
- c) À la cessation d'emploi, les heures accumulées non utilisées seront rémunérées aux taux de rémunération horaire de la personne salariée à la date de la cessation.

39.03 Exclusion pour activités sociales ou culturelles

- a) La personne salariée qui est tenue d'assister à une activité sociale ou culturelle pour les besoins de son travail est rémunérée à son taux de rémunération horaire (taux simple).
- b) La compensation acquise en vertu de cet article devra être prise en congé compensatoire.
- c) À la cessation d'emploi, les heures accumulées non utilisées seront rémunérées aux taux de rémunération horaire de la personne salariée à la date de la cessation.

39.04 Tous les calculs relatifs aux heures supplémentaires se font par chaque quinze (15) minutes de travail complètes effectuées.

39.05 Sur la demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, l'indemnité acquise en vertu des clauses 39.01 (Temps supplémentaire), 39.11 (Rappel au travail) et 39.12 (Disponibilité) peut être transformée en congé compensatoire. Nonobstant la présente, tout temps supplémentaire effectué une fois accumulé l'équivalent de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé compensatoire, sera payé.

39.06 Tout congé compensatoire pris en conformité avec le paragraphe 39.05 se calcule d'après le taux majoré applicable qui est prévu au paragraphe 39.01. Les congés non utilisés au cours de la période allant du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante seront payés à la fin de cette période.

39.07 Congés compensatoires non-utilisés

- (a) Sous réserve du paragraphe 39.06, l'employeur pourra permettre à une personne salariée d'utiliser ses congés compensatoires non-utilisés au 31 mars, au cours des six (6) premiers mois de l'année civile suivante.

Pour être considérée, la demande écrite devra être soumise avant le 15 mars de chaque année et devra indiquer la période où la personne salariée entend utiliser ces congés.

- (b) Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant seront rémunérés au taux de rémunération journalier de la personne salariée au 30 septembre.

39.08 Lorsque le paiement est effectué en vertu du présent article, l'employeur s'efforce de verser la compensation monétaire dans les six (6) semaines qui suivent la date de la fin de la période de paye pour laquelle la personne salariée 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 six (6) semaines du début de la première (1^{ère}) période de paye après le 30 septembre de l'exercice financier suivant.

39.09 Les personnes salariées enregistrent l'heure où elles commencent et finissent le travail exécuté en temps supplémentaire sur une formule prescrite par l'employeur.

39.10 Indemnité de repas

(a) La personne salariée qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage avant ou juste après ses heures de travail normales, bénéficie du remboursement de dix dollars (10,00 \$) pour un repas sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.

Une période payée raisonnable déterminée par l'employeur est accordée à la personne salariée pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

(b) La personne salariée qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en (a) ci-dessus reçoit un remboursement de dix dollars (10,00 \$) pour un (1) repas supplémentaire pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.

Une période payée raisonnable déterminée par l'employeur est accordée à la personne salariée pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

(c) Cependant, le présent paragraphe ne s'applique pas à la personne salariée qui est en situation de déplacement, ce qui lui donne droit de réclamer le remboursement des dépenses de logement et/ou de repas.

(d) Ce paragraphe s'applique lors de Rappel de travail en vertu du paragraphe 39.11 (Rappel au travail).

39.11 Rappel au travail

(a) Lorsqu'une personne salariée est rappelée au travail ou lorsqu'une personne salariée qui est en disponibilité est rappelée au travail par l'employeur à n'importe quel moment en dehors de ses heures de travail normales, elle touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :

(i) un minimum de trois (3) heures de salaire au taux applicable des heures supplémentaires ; ou

(ii) la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour chaque heure qu'elle effectue.

(b) Lorsqu'une personne salariée est rappelée au travail pour exécuter du travail selon les conditions énoncées à l'alinéa (a) et qu'elle est obligée d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, elle bénéficie du remboursement des dépenses raisonnables engagées selon les modalités suivantes :

(i) une indemnité de kilométrage au taux normalement payé par l'employeur, lorsque la personne salariée voyage dans sa propre automobile ; ou

(ii) les dépenses engagées pour d'autres moyens de transport commerciaux;

Le temps passé par la personne salariée rappelée au travail ou retournant à son domicile n'est pas réputé être du travail exécuté.

- (c) Lorsqu'une personne salariée est rappelée au travail pour exécuter du travail selon les conditions énoncées à l'alinéa (a), elle aura droit aux indemnités de repas en vertu de 39.10 (Indemnité de repas).
- (d) Ce paragraphe ne s'applique pas en déplacement professionnel.

39.12 Disponibilité

- (a) Lorsque l'employeur exige d'une personne salariée qu'elle soit disponible en dehors des heures de service, cette personne salariée est rémunérée au taux d'une demi- (1/2) heure pour chaque période complète ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle elle a été désignée comme étant en fonction de disponibilité.
- (b) La personne salariée désignée par une lettre ou une liste pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être jointe au cours de cette période à un numéro téléphonique connu et pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible si elle est appelée à le faire. Lorsqu'il désigne des personnes salariées pour des périodes de fonction de disponibilité, l'employeur doit s'efforcer de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.
- (c) Il n'est pas versé d'indemnité de fonction de disponibilité si la personne salariée est incapable de se présenter au travail lorsqu'elle est tenue de le faire.
- (d) La personne salariée en fonction de disponibilité qui est tenue de rentrer au travail touche, en plus de l'indemnité de disponibilité, le plus élevé des montants suivants :
 - (i) la rémunération au taux applicable du travail supplémentaire pour les heures effectuées ; ou
 - (ii) un minimum de trois (3) heures de rémunération au taux des heures supplémentaires applicable.
- (e) Lorsqu'une personne salariée en fonction de disponibilité est rappelée au travail selon les conditions énoncées en (d), les dispositions du paragraphe 39.11 (Rappel au travail) s'appliquent.
- (f) L'employeur convient que dans les endroits et dans les circonstances où des mécanismes de système d'appel électronique sont possibles et efficaces, ces derniers soient fournis sans frais aux personnes salariées qui sont en fonction de disponibilité.
- (g) La rémunération acquise en vertu du présent article peut être prise sous forme de congé compensatoire.
- (h) Ce paragraphe ne s'applique pas en déplacement professionnel.

39.13 Temps de déplacement

- (a) **Rémunération en temps compensatoire lors de déplacement hors de la zone d'affectation**

Lorsque la personne salariée est tenue par l'employeur de voyager pour exécuter des fonctions hors de sa région du lieu d'affectation, elle est rémunérée de la façon suivante :

- (i) Un jour de travail normal pendant lequel elle voyage mais ne travaille pas, la personne salariée touche sa rémunération régulière normale.
- (ii) Un jour de travail normal pendant lequel elle voyage et travaille, la personne salariée est rémunérée au taux de rémunération horaire (taux simple) pour une période mixte de déplacement et de travail pour la totalité des heures.
- (iii) Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, la personne salariée est rémunérée au taux de rémunération horaire (taux simple) pour les heures de voyage effectuées.

(b) **Rémunération en temps de déplacement selon le mode de transport**

Aux fins du paragraphe 39.13 (Temps de déplacement), le temps de déplacement pour lequel la personne salariée est rémunérée est le suivant :

- (i) lorsqu'elle voyage par transport en commun, le temps compris entre l'heure de départ prévue et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'employeur;
- (ii) lorsqu'elle voyage par un moyen de transport privé, le temps normal déterminé par l'employeur nécessaire à la personne salariée 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;
- (iii) lorsque la personne salariée demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'elle aurait touchée en vertu de la décision initiale de l'employeur.

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

(d) **Temps compensatoire**

- (i) La compensation acquise en vertu de ce paragraphe devra être prise en congé compensatoire au taux horaire applicable prévu au présent article.
- (ii) À la cessation d'emploi, les heures accumulées non utilisées seront rémunérées aux taux de rémunération horaire (taux simple) de la personne salariée à la date de la cessation.

(e) Lorsque le paiement est effectué en vertu du présent article, l'employeur s'efforce de verser la compensation monétaire dans les six (6) semaines qui suivent la date de la cessation.

(f) **Halte**

Le temps de déplacement comprend le temps obligatoirement passé à chaque halte, à condition que cette halte ne s'étende pas à toute une nuit passée à cet endroit.

(g) **Temps de transport pour cours, séances de formation et conférences**

Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met la personne salariée à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des colloques, à moins qu'elle ne soit obligée par l'employeur à y assister.

ARTICLE 40

DROITS D'INSCRIPTION

L'employeur rembourse à la personne salariée les cotisations ou les droits d'inscription qu'elle a versés à une association, organisme ou corporation professionnelle lorsque le versement de ces cotisations ou droits est indispensable à l'exercice continu des fonctions de son emploi.

ARTICLE 41

TRAITEMENT

- 41.01 La personne salariée a le droit de recevoir pour les services qu'elle rend, le traitement indiqué à l'Annexe A.
- 41.02 Les taux de traitement établis à l'Annexe A entrent en vigueur aux dates indiquées et s'appliquent en conformité du Règlement sur la rémunération avec effet rétroactif.
- 41.03 Au décès d'une personne salariée, le salaire qui lui est dû le dernier jour de travail avant sa mort continue de s'accumuler jusqu'à la fin du mois au cours duquel elle est décédée. Le salaire ainsi accumulé qui n'a pas été payé à la personne salariée à la date de son décès sera payé à la succession de la personne salariée.
- 41.04 **Augmentation d'échelon**
- La période d'augmentation d'échelon de rémunération des personnes salariées est d'une (1) année pour tous les niveaux de classification de l'unité de négociation.
- 41.05 **Promotion ou reclassification à un poste de niveau supérieur**
- Lorsqu'une personne salariée est promue ou reclassifiée à un poste de niveau supérieur, elle reçoit le plus grand de, soit le minimum de traitement du niveau supérieur, soit une augmentation minimale de quatre pour cent (4 %) à compter de la date où elle est promue ou reclassifiée. Si l'augmentation situe le salaire entre deux (2) échelons, il est porté à l'échelon immédiatement supérieur.
- 41.06 La rémunération salariale versée à la personne salariée pour le temps supplémentaire effectué, en vertu de l'article 39 (Temps supplémentaire), au cours de la période rétroactive, sera ajustée et la différence entre le montant déjà versé sur la base de l'ancien taux et le montant calculé sur la base des nouveaux taux lui sera versée.
- 41.07 Lorsque les taux de rémunération énoncés à l'Annexe A entrent en vigueur avant la date de la signature de la convention collective, l'employeur versera aux personnes salariées présentes, le montant de rétroactivité applicable à leur salaire et aux personnes salariées qui ont quitté entre la date d'expiration de l'ancienne convention et la date de signature de la nouvelle, le montant de rétroactivité applicable à leur salaire pour la période entre la date d'entrée en vigueur des taux de rémunération et la date de leur départ. Pour recevoir ce montant, l'ex-personne salariée ou sa succession dans le cas du décès, doit obligatoirement en faire la demande par écrit dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention collective.
- 41.08 Chaque personne salariée en fonction ou embauchée après la date de la signature de la présente convention bénéficie d'une augmentation d'échelon lors de sa date anniversaire d'entrée en fonction, sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle applicable.

Affectation temporaire

41.09 Affectation temporaire dans un poste de niveau inférieur

Toute personne salariée exerçant de façon provisoire les fonctions d'un poste de niveau inférieur continuera à toucher le salaire de son poste d'origine sauf lorsque la personne salariée pose sa candidature, suite à un affichage, d'un poste de niveau inférieur et est choisie, auquel cas, la personne salariée touche le salaire inférieur le plus immédiatement rapproché du salaire qu'elle recevait avant sa rétrogradation.

41.10 Aux fins de la détermination du salaire selon le paragraphe 41.05 (Promotion ou reclassification à un poste de niveau supérieur), la personne salariée promue de façon consécutive à une affectation temporaire conserve le ou les échelons acquis au cours de sa période d'affectation temporaire.

41.11 Augmentation d'échelon durant une affectation temporaire

Si la date d'augmentation de salaire intervient pendant la durée d'une affectation temporaire, la personne salariée bénéficie de l'augmentation d'échelon prévue au paragraphe 41.04 (Augmentation d'échelon) dans la classification où elle est affectée.

41.12 Rétrogradation volontaire ou disciplinaire

Lors de la rétrogradation d'une personne salariée à un poste de niveau inférieur, la personne salariée reçoit, à partir de la date de sa rétrogradation, le salaire inférieur le plus rapproché du salaire qu'elle recevait avant sa rétrogradation sans dépasser le maximum du niveau.

Reclassification de poste

41.13 Mise en vigueur d'une reclassification de poste

(a) À un niveau supérieur

Dans le cas de la reclassification d'un poste à un niveau supérieur, l'ajustement sera rétroactif à la date de la demande.

(b) À un niveau inférieur

À l'exception des cas prévus au paragraphe 41.12 (Rétrogradation volontaire ou disciplinaire), la reclassification d'un poste à un niveau inférieur prend effet lorsque le poste devient vacant. La personne salariée bénéficie des augmentations salariales jusqu'à ce qu'elle ait atteint le maximum du taux de l'échelle de son ancien poste.

Régime de protection salariale

41.14 Le régime de protection salariale s'applique à toute rétrogradation ou reclassification à un niveau inférieur autre que celle visée au paragraphe 41.12 (Rétrogradation volontaire ou disciplinaire).

(a) Le taux de rémunération de la personne salariée n'est pas touché et à toutes fins utiles, elle conserve le même niveau.

(b) La reclassification du poste à un niveau inférieur prend effet lorsque le poste devient vacant. La personne salariée bénéficie des augmentations salariales jusqu'à ce qu'elle ait atteint le maximum du taux de l'échelle de son ancien poste.

ARTICLE 42

RÉMUNÉRATION PROVISOIRE

- 42.01 Lorsque, pour une période temporaire d'une durée minimum de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, une personne salariée assume une fonction d'une catégorie supérieure de traitement à celle qu'elle occupe, elle reçoit le traitement de la catégorie supérieure à compter de la date où l'employeur lui a demandé d'assumer la fonction de la catégorie supérieure de traitement.
- 42.02 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient pendant la période de référence, le jour férié désigné payé sera considéré comme jour travaillé aux fins de la période de référence.
- 42.03 Lorsqu'une personne salariée retourne à son poste d'attache, elle touche le salaire qu'elle aurait eu à cette date si elle était demeurée à son poste.

ARTICLE 43

RECLASSIFICATION ET DESCRIPTION D'EMPLOI

Plan d'évaluation

- 43.01 Si le plan d'évaluation est modifié ou remplacé, l'employeur doit :
- (a) Tout changement au plan d'évaluation devra faire l'objet de consultation avec le comité paritaire d'évaluation ;
 - (b) remettre à l'Institut tous les outils d'évaluation utilisés par l'ONF ;
 - (c) avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application du plan d'évaluation, négocier avec l'Institut les taux et les règles concernant la rémunération des personnes salariées au moment de leur transposition dans les nouveaux niveaux.
- 43.02 Dans de telles circonstances, si la personne salariée est affectée à une nouvelle classification avant qu'un accord ne soit intervenu au sujet du taux de rémunération, le nouveau taux de rémunération aura un effet rétroactif à compter du jour où le plan d'évaluation a été modifié ou introduit. Dans le cas où la personne salariée est entrée en fonction après l'introduction du nouveau plan d'évaluation ou de sa modification, le nouveau taux de rémunération prendra effet à compter de la date d'embauche.

Description d'emploi

43.03 Transmission des copies des descriptions de postes au syndicat

L'employeur doit s'assurer que les personnes salariées sont formellement avisées des mesures de classification qui sont prises à l'égard du poste qu'elles occupent.

L'employeur poursuivra la pratique de remettre au Syndicat dans un délai raisonnable la mise à jour des descriptions d'emploi.

43.04 Transmission d'une copie de la description d'emploi au titulaire du poste

Nonobstant le paragraphe 43.07, en tout temps, sur demande écrite, toute personne salariée a droit à un exposé complet et courant des fonctions et des responsabilités de son poste, y compris le niveau de classification du poste et la cote numérique attribuée par facteur, et à un organigramme montrant la situation du poste dans l'organisation.

Révision de description d'emploi

43.05 Toute personne salariée qui croit que les responsabilités principales qui sont comprises dans sa description d'emploi ont subi des modifications significatives pourra déposer un formulaire de Demande de révision de description d'emploi à son ou sa superviseur(e) avec copie conforme aux Ressources humaines et son syndical local.

Le ou la superviseur(e) doit accuser réception de la demande de révision de description d'emploi dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. Une copie conforme de l'accusé de réception est transmise simultanément au syndicat local.

À la réception d'une telle demande, l'employeur aura un maximum de quatre (4) mois pour effectuer la révision demandée. D'un commun accord, les parties peuvent s'entendre sur une prolongation de ce délai.

43.06 Lorsque l'employeur apporte des changements à une description d'emploi, il aura souligné au préalable les changements apportés à cette description d'emploi avant de remettre une copie à la personne salariée ou au syndicat local.

43.07 Lorsque la personne salariée et/ou l'Institut ont des désaccords par rapport à la description d'emploi révisée en vertu du paragraphe 43.05 ou 43.06, l'Institut et/ou la personne salariée ont trente (30) jours civils, à compter de la date de la réception de la description révisée, pour remettre leurs observations à l'employeur. L'employeur peut ou non apporter des modifications à la description d'emploi, après avoir accordé une attention raisonnable aux observations de l'Institut.

43.08 À défaut d'accord, la personne salariée pourra déposer un grief tel que prévu à l'article 37 (Procédure de règlement de griefs).

43.09 Toute description d'emploi doit être signée conjointement par le ou la superviseur(e) et la personne salariée.

Aucune modification de la description d'emploi ne peut être faite unilatéralement après la signature conjointe.

Seule la version signée conjointement peut être évaluée.

43.10 **Création de nouveaux postes**

Dans le cas de poste vacant, avant de procéder à une déclassification de poste ou d'abolition et modification de fonctions ou toutes autres modifications pouvant mener à la création de nouveau poste, l'ONF doit fournir au ou à la président(e) du syndicat local la justification et procéder à une consultation avec le ou la président(e) du syndicat local.

Le syndicat fera dans les dix (10) jours ouvrables de cette consultation les observations voulues concernant celle-ci.

L'ONF peut apporter des modifications à la description d'emploi après avoir accordé une attention raisonnable aux observations du syndicat.

43.11 **Comité paritaire d'évaluation**

Le comité paritaire d'évaluation est composé de deux (2) représentants de chacune des parties.

Le comité est co-présidé par le ou la conseiller(ère) en rémunération globale de l'ONF et un(e) représentant(e) du syndicat.

Son mandat, en plus de ce qui est prévu au paragraphe 43.01, est d'évaluer, selon le plan d'évaluation en vigueur, tout emploi visé par la convention collective.

Les règles de fonctionnement déterminées le 12 septembre 2014 par le comité paritaire le lient. Toutes modifications à celles-ci, approuvées par tous les membres du comité paritaire feront automatiquement partie de la convention collective.

Une fois le résultat de l'évaluation de poste connue; à sa demande, la personne salariée a le droit d'être entendu par le comité paritaire afin d'apporter ou obtenir des clarifications.

Les membres dudit comité, peuvent aussi initier auprès de la personne salariée une demande de clarification.

La personne salariée insatisfaite de cette décision peut déposer un grief de classification en vertu du paragraphe 37.16.

ARTICLE 44

PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

- 44.01 Les personnes salariées à temps partiel sont régies par la présente convention Leurs heures de travail sont déterminées par l'employeur.
- 44.02 Les personnes salariées 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 et celles des personnes salariées à plein temps, sauf indication contraire dans la présente convention. Les conditions d'acquisition ou d'octroi de ces bénéfices sont également établies dans la même proportion.
- 44.03 Les personnes salariées à temps partiel sont rémunérées au taux régulier pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) par jour ou trente-sept virgule cinq (37,5) par semaine.
- 44.04 Lorsque la personne salariée à temps partiel 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.
- 44.05 La personne salariée qui travaille à la fois à temps partiel et à plein temps au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ou de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit une personne salariée à plein temps.

Heures supplémentaires

- 44.06 L'expression « **heures supplémentaires** » désigne le travail autorisé accompli en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.
- 44.07 La personne salariée à temps partiel qui est tenue d'effectuer des heures supplémentaires est rémunérée aux tarifs prévus à l'article 39 (Temps supplémentaire).
- 44.08 Nonobstant les clauses 44.03, 44.06 et 44.07, la personne salariée et l'employeur peuvent convenir d'un horaire pouvant excéder sept virgule cinq (7,5) heures par jour sans pour cela entraîner une rémunération au tarif de l'heure supplémentaire.

Augmentation d'échelon

- 44.09 La personne salariée à temps partiel est admissible à une augmentation d'échelon conformément aux paragraphes 41.04 et 41.08. Le montant de l'augmentation est calculé sur la base du traitement prévu pour un travail à plein temps et est rajusté proportionnellement à ses heures de travail hebdomadaires normales.

Jours fériés désignés payés

- 44.10 La personne salariée à temps partiel n'est pas rémunérée pour les jours fériés désignés payés mais reçoit plutôt une prime de quatre virgule deux cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures normales effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel.
- 44.11 Lorsqu'une personne salariée à temps partiel est tenue de travailler un jour férié désigné payé selon le paragraphe 17.01, elle est rémunérée selon les dispositions de l'article 39 (Temps supplémentaire).

ARTICLE 45

CLAUSE DE RÉVISION

La présente convention peut être modifiée par consentement mutuel. La partie qui désire modifier la présente convention doit aviser l'autre partie de la modification proposée et les parties doivent se réunir pour discuter de la modification proposée au plus tard un (1) mois civil après la réception de l'avis.

ARTICLE 46

DURÉE ET RENOUVELLEMENT

- 46.01 La présente convention est conclue pour une durée allant du jour de sa ratification par les parties jusqu'au 30 juin 2022.
- 46.02 À moins d'indication contraire, la présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature.
- 46.03 Nonobstant ce qui précède, la présente convention reste en vigueur pendant les négociations relatives à son renouvellement et jusqu'à ce qu'une nouvelle convention entre en vigueur.
- 46.04 Les parties conviennent de cette convention collective et que toutes les annexes et lettres d'entente y sont incorporées et font partie intégrante de la convention.

FAIT À MONTRÉAL, LE _____ 2019

L'OFFICE NATIONAL DU FILM :

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

Claude Joli-Coeur

Debi Daviau

François Tremblay

Suzelle Brosseau

Cynthia Miller

Claude Lord

Arlette Boghoskhan

Mathieu Sheehy

Marco Girouard

Philippe Chartrand

Nicolas Daignault

ANNEXE A

TAUX DE TRAITEMENT

L'employeur propose de mettre en œuvre les augmentations économiques suivantes conformément à l'Annexe G - Protocole d'entente entre l'Office national du film et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'Annexe G - Protocole d'entente entre l'Office national du film et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

37,5 heures par semaine

Niveau	Points		MINIMUM	Echelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	MAXIMUM
12	701 - 750	de		2.468%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%
		1 juil. 2017	92,639 \$	94,925 \$	98,249 \$	101,687 \$	105,246 \$	108,930 \$	112,743 \$	116,689 \$	120,772 \$
		0.70% 2.00% 1 juil. 2018	95,153 \$	97,501 \$	100,916 \$	104,447 \$	108,103 \$	111,887 \$	115,803 \$	119,856 \$	124,049 \$
		0.20% 2.00% 1 avr. 2019	97,250 \$	99,650 \$	103,140 \$	106,749 \$	110,485 \$	114,353 \$	118,356 \$	122,498 \$	126,783 \$
		1.50% 1 avr. 2020	98,709 \$	101,145 \$	104,687 \$	108,350 \$	112,142 \$	116,068 \$	120,131 \$	124,335 \$	128,685 \$
	1.50% 1 juil. 2021	100,190 \$	102,662 \$	106,257 \$	109,975 \$	113,824 \$	117,809 \$	121,933 \$	126,200 \$	130,615 \$	
11	651 - 700	de		1.490%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%
		1 juil. 2017	83,648 \$	84,895 \$	87,867 \$	90,942 \$	94,126 \$	97,420 \$	100,828 \$	104,357 \$	108,010 \$
		0.70% 2.00% 1 juil. 2018	85,919 \$	87,199 \$	90,252 \$	93,411 \$	96,681 \$	100,064 \$	103,565 \$	107,189 \$	110,941 \$
		0.20% 2.00% 1 avr. 2019	87,813 \$	89,120 \$	92,242 \$	95,470 \$	98,811 \$	102,269 \$	105,847 \$	109,551 \$	113,386 \$
		1.50% 1 avr. 2020	89,130 \$	90,457 \$	93,626 \$	96,902 \$	100,293 \$	103,803 \$	107,435 \$	111,194 \$	115,087 \$
	1.50% 1 juil. 2021	90,467 \$	91,814 \$	95,030 \$	98,356 \$	101,797 \$	105,360 \$	109,047 \$	112,862 \$	116,813 \$	
10	601 - 650	de		4.017%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%	
		1 juil. 2017	75,537 \$	78,572 \$	81,322 \$	84,168 \$	87,114 \$	90,163 \$	93,319 \$	96,585 \$	
		0.70% 2.00% 1 juil. 2018	77,587 \$	80,704 \$	83,529 \$	86,452 \$	89,478 \$	92,610 \$	95,851 \$	99,206 \$	
		0.20% 2.00% 1 avr. 2019	79,297 \$	82,482 \$	85,370 \$	88,358 \$	91,450 \$	94,651 \$	97,964 \$	101,392 \$	
		1.50% 1 avr. 2020	80,486 \$	83,719 \$	86,651 \$	89,683 \$	92,822 \$	96,071 \$	99,433 \$	102,913 \$	
	1.50% 1 juil. 2021	81,693 \$	84,975 \$	87,951 \$	91,028 \$	94,214 \$	97,512 \$	100,924 \$	104,457 \$		
9	551 - 600	de		2.996%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%	
		1 juil. 2017	68,217 \$	70,261 \$	72,720 \$	75,265 \$	77,899 \$	80,625 \$	83,448 \$	86,368 \$	
		0.70% 2.00% 1 juil. 2018	70,069 \$	72,168 \$	74,694 \$	77,308 \$	80,013 \$	82,813 \$	85,713 \$	88,712 \$	
		0.20% 2.00% 1 avr. 2019	71,613 \$	73,758 \$	76,340 \$	79,012 \$	81,776 \$	84,639 \$	87,602 \$	90,667 \$	
		1.50% 1 avr. 2020	72,687 \$	74,864 \$	77,485 \$	80,197 \$	83,003 \$	85,909 \$	88,916 \$	92,027 \$	
	1.50% 1 juil. 2021	73,777 \$	75,987 \$	78,647 \$	81,400 \$	84,248 \$	87,198 \$	90,250 \$	93,407 \$		
8	501 - 550	de		1.988%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%	
		1 juil. 2017	61,603 \$	62,828 \$	65,027 \$	67,303 \$	69,657 \$	72,095 \$	74,618 \$	77,230 \$	
		0.70% 2.00% 1 juil. 2018	63,275 \$	64,533 \$	66,792 \$	69,129 \$	71,548 \$	74,052 \$	76,643 \$	79,326 \$	
		0.20% 2.00% 1 avr. 2019	64,670 \$	65,955 \$	68,265 \$	70,652 \$	73,125 \$	75,684 \$	78,332 \$	81,075 \$	
		1.50% 1 avr. 2020	65,640 \$	66,944 \$	69,289 \$	71,712 \$	74,222 \$	76,819 \$	79,507 \$	82,291 \$	
	1.50% 1 juil. 2021	66,625 \$	67,948 \$	70,328 \$	72,788 \$	75,335 \$	77,971 \$	80,700 \$	83,525 \$		
7	451 - 500	de		4.517%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%		
		1 juil. 2017	55,631 \$	58,143 \$	60,177 \$	62,282 \$	64,463 \$	66,720 \$	69,054 \$		
		0.70% 2.00% 1 juil. 2018	57,140 \$	59,721 \$	61,810 \$	63,972 \$	66,212 \$	68,531 \$	70,928 \$		
		0.20% 2.00% 1 avr. 2019	58,399 \$	61,037 \$	63,173 \$	65,382 \$	67,671 \$	70,041 \$	72,491 \$		
		1.50% 1 avr. 2020	59,275 \$	61,953 \$	64,121 \$	66,363 \$	68,686 \$	71,092 \$	73,578 \$		
	1.50% 1 juil. 2021	60,164 \$	62,882 \$	65,083 \$	67,358 \$	69,716 \$	72,158 \$	74,682 \$			
6	401 - 450	de		3.455%	3.50%	3.49%	3.51%	3.50%	3.50%		
		1 juil. 2017	50,245 \$	51,981 \$	53,801 \$	55,682 \$	57,634 \$	59,648 \$	61,738 \$		
		0.70% 2.00% 1 juil. 2018	51,609 \$	53,392 \$	55,262 \$	57,193 \$	59,198 \$	61,267 \$	63,413 \$		
		0.20% 2.00% 1 avr. 2019	52,746 \$	54,569 \$	56,480 \$	58,453 \$	60,502 \$	62,618 \$	64,811 \$		
		1.50% 1 avr. 2020	53,537 \$	55,388 \$	57,327 \$	59,330 \$	61,410 \$	63,557 \$	65,783 \$		
	1.50% 1 juil. 2021	54,340 \$	56,219 \$	58,187 \$	60,220 \$	62,331 \$	64,510 \$	66,770 \$			
5	351 - 400	de		2.405%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%		
		1 juil. 2017	45,382 \$	46,474 \$	48,098 \$	49,784 \$	51,524 \$	53,328 \$	55,194 \$		
		0.70% 2.00% 1 juil. 2018	46,614 \$	47,735 \$	49,404 \$	51,135 \$	52,923 \$	54,775 \$	56,692 \$		
		0.20% 2.00% 1 avr. 2019	47,641 \$	48,787 \$	50,493 \$	52,262 \$	54,090 \$	55,983 \$	57,941 \$		
		1.50% 1 avr. 2020	48,356 \$	49,519 \$	51,250 \$	53,046 \$	54,901 \$	56,823 \$	58,810 \$		
	1.50% 1 juil. 2021	49,081 \$	50,262 \$	52,019 \$	53,842 \$	55,725 \$	57,675 \$	59,692 \$			

Intégration des personnes salariées à l'échelle de rémunération

- (a) Les personnes salariées ayant plus d'un an de service continu au 1^{er} juillet 2012 verront leur progression d'échelon s'effectuer le 1^{er} juillet de chaque année.
- (b) Les personnes salariées ayant moins d'un an de service continu au 1^{er} juillet 2012 verront leur progression d'échelon s'effectuer à leur date d'anniversaire de service continu.
- (c) Les personnes salariées promues à un niveau supérieur verront leur progression salariale s'effectuer à la date d'anniversaire de leur promotion d'anniversaire de leur promotion.

ANNEXE B

POLITIQUE D’AFFICHAGE À L’ONF

Tous les postes inclus dans l'unité de négociation d'une durée de plus de neuf (9) mois, qui deviennent vacants et que l'employeur désire doter, font l'objet d'un affichage sur Intranet ; toutefois, les situations suivantes peuvent faire l'objet d'exception à cette règle:

- (a) réaffectation d'une personne salariée lorsque cette personne salariée occupe un poste excédentaire;
- (b) réaffectation d'une personne salariée de retour d'un congé de longue durée (un an et plus), tel un congé d'études, une affectation avec un organisme extérieur, un programme de perfectionnement ou après une affectation à l'étranger ;
- (c) réaffectation d'une personne salariée, suite à une promotion ou une mutation latérale, lorsqu'il est décidé, par la personne salariée ou par l'employeur, que la personne salariée doit retourner à son ancien poste ou, si cet ancien poste n'est pas disponible, à un poste de même niveau dans le même secteur d'activités ;
- (d) affectation pré-retraite d'une personne salariée pour une période maximale de trois (3) ans, à condition que la personne salariée confirme par écrit son intention de se retirer à la fin de cette période ;
- (e) nomination d'une personne salariée ayant posé sa candidature à un poste pour lequel un appel de candidatures sous forme d'affichage a eu lieu au cours des six (6) derniers mois, si ce même poste (même numéro de poste) redevient vacant ;
- (f) nomination d'une personne salariée à un poste suite à un programme spécial de formation, programme pour lequel un appel de candidatures, sous forme d'affichage incluait aussi les personnes salariées non intéressées à la formation, à la condition que cette nomination ait lieu dans les deux (2) ans suivant la fin dudit programme ;
- (g) mutation d'une personne salariée à un autre poste de même niveau de classification, de niveau équivalent ou de niveau inférieur ;
- (h) nomination temporaire d'une personne salariée en raison d'une expertise spécifique nécessitée par les exigences du service telles que définies par l'employeur ;
- (i) prolongation d'emploi d'une personne salariée temporaire embauchée initialement pour une durée de neuf (9) mois ou moins dans un projet ;
- (j) nomination dans le cadre d'un projet de formation qui s'adresse au secteur privé pour la durée du projet de formation ;
- (k) affectation intérimaire d'une personne salariée à un poste d'une catégorie supérieure due aux exigences du service telles que définies par l'employeur ;
- (l) lors de remplacement d'une personne salariée absente dont la durée initialement prévue de l'absence était de moins d'un an et qui se prolonge.

Durée de l'affichage

La période minimale d'affichage est de dix (10) jours ouvrables.

Zones d'affichage

Les postes affichés appartenant à la catégorie Administrative et du service extérieur et à la catégorie Scientifique et professionnelle seront disponibles sur l'Intranet.

Remboursement des frais encourus dans le cadre du processus de dotation et lors du déménagement d'une personne salariée

Les frais encourus par une personne salariée dans le cadre de sa participation à un processus de dotation, ainsi que les frais de déménagement d'une personne salariée qui obtient un poste dans une autre région, sont remboursés conformément aux règlements afférents à l'ONF.

Avis à l'Institut

L'employeur avisera par écrit l'Institut chaque fois qu'il aura l'intention de se prévaloir des exceptions mentionnées plus haut. Cet avis inclura le type d'exception, le nom de la personne impliquée et le numéro du poste.

ANNEXE C

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

Bureau central :

250, chemin Tremblay, Ottawa, Ontario K1G 3J8
Téléphone: 613-228-6310 / 1-800-267-0446
Télécopieur: 613-228-9048 / 1-800-465-7477

Bureaux régionaux :

Alberta / Territoires du nord-ouest

Suite 1900, Sun Life Place, 10123, 99e rue, Edmonton (Alberta) T5J 3H1
Téléphone: 780-428-1347 / 1-800-661-3939
Télécopieur: 780-426-5962 / 1-800-856-4963

Colombie Britannique / Territoire du Yukon

401 West Georgia, bureau 2015, Vancouver, Colombie-Britannique V6B 5A1
Téléphone: 604-688-8238 / 1-800-663-0485
Télécopieur: 604-688-8290 / 1-800-330-1988

Manitoba / Saskatchewan

Suite 960, 363 Broadway, Winnipeg, MB R3C 3N9
Téléphone: 204-942-1304 / 1-800-665-0094
Télécopieur: 204-942-4348 / 1-800-239-9334

Ontario (hors de la région capitale nationale)

110, rue Yonge, bureau 701, Toronto, Ontario M5C 1T4
Téléphone: 416-487-1114 / 1-800-668-3943
Télécopieur: 416-487-7268 / 1-800-281-7280

Région de la capitale nationale

250, chemin Tremblay, Ottawa, Ontario K1G 3J8
Téléphone: 613-228-6310 / 1-800-267-0446
Télécopieur: 613-228-9048 / 1-800-465-7477

Québec

1000, rue Sherbrooke ouest, bureau 2330, Montréal, Québec H3A 3G4
Téléphone: 514-288-3545 / 1-800-363-0622
Télécopieur: 514-288-0494 / 1-800-288-0494

Nouvelle Écosse / Nouveau Brunswick / Terre Neuve / Île du Prince Édouard

1718, rue Argyle, bureau 200, Halifax, Nouvelle-Écosse B3J 3N6
Téléphone: 902-420-1519 / 1-800-565-0727
Télécopieur: 902-422-8516 / 1-800-238-7427

ANNEXE D

DIRECTIVE SUR LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

GÉNÉRALITÉS

Application

La présente directive s'applique à toutes les personnes salariées à statut continu et occupant un poste continu.

Énoncé

La directive sur le réaménagement des effectifs (ci-après « RDE ») de l'Office national du film prévoit une approche équitable du RDE et de la transition des personnes salariées afin de faciliter la continuité d'emploi pour les personnes salariées à statut continu qui sont touchées par un RDE. La directive décrit le processus de gestion des RDE et les possibilités offertes aux personnes salariées qui ont reçu leur avis de statut de personne salariée excédentaire.

Objectifs

Les objectifs de cette directive visent à :

- Fournir un cadre de gestion transparent pour les situations de RDE ;
- Fournir des renseignements à jour aux personnes salariées tout au long du processus et veiller à ce que les personnes salariées excédentaires soient traitées équitablement et à ce qu'on optimise leurs possibilités d'emploi au sein de l'ONF.
- Faire en sorte que chaque personne salariée à statut continu dont le poste est supprimé, puisse bénéficier des formules de transition ; d'un préavis raisonnable ; et de conseils.
- Réduire au minimum l'incidence globale du RDE sur les personnes salariées excédentaires.

Conventions collectives

La présente directive fera partie de la convention collective et toutes les personnes salariées auront accès à la directive.

Définitions

« **avis de statut de personne salariée excédentaire** » (*surplus status notice*) – Avis écrit qui est donné à la personne salariée l'informant qu'elle est excédentaire. Elle bénéficie d'une période d'au moins trente (30) jours pour choisir l'une des options mentionnées à la section 6.3 (Choix des options de préavis).

« **compétence** » (*competency*) - L'ensemble des connaissances, de la formation, de l'expérience et des aptitudes, en fonction des exigences pertinentes du poste.

« **échange de postes** » (*alternation*) – Un échange a lieu lorsqu'une personne salariée excédentaire qui préférerait rester à l'ONF échange son poste avec une personne salariée non excédentaire (la remplaçante) qui désire quitter l'ONF.

« **formation d'appoint** » (*retraining*) – Formation ayant pour objet de donner aux personnes salariées excédentaires et aux personnes mises en disponibilité les qualifications nécessaires pour combler des postes vacants continus prévus ou connus.

« **indemnité de départ** » (*severance pay*) – Pour les fins de cette directive, fait référence à l'indemnité de départ prévue dans le cadre d'une mise en disponibilité tel qu'indiqué dans la présente.

« **mise en disponibilité accélérée** » (*accelerated lay-off*) – Mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'une personne salariée excédentaire, la direction met celle-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Pour fins administratives, la personne salariée n'est pas réputée avoir démissionné. Les droits de la personne salariée à l'égard de la mise en disponibilité entrent en vigueur à la date réelle de celle-ci. La personne salariée renonce dès lors à sa priorité de dotation.

« **offre d'emploi raisonnable** » (*reasonable job offer*) – Offre d'emploi dans un poste continu, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. La personne salariée excédentaire doit être mobile et être en mesure de suivre une formation d'appoint. Une telle nomination ne devrait pas constituer une promotion sauf dans le cas où ce poste serait la seule option ouverte à la personne salariée excédentaire.

« **période de préavis** » (*notice period*) – Période d'une durée prévue dans la Partie VIII et déterminé selon les années de service débutant au moins trente (30) jours suivant la réception de l'avis de statut de personne salariée excédentaire.

« **personne salariée excédentaire** » (*surplus employee*) – Personne salariée à statut continu qui a été avisée par écrit que ses services ne seront plus requis en raison d'un RDE. Ce statut débute au moment de la réception de l'avis de statut de personne salariée excédentaire et se termine lorsqu'elle est mise en disponibilité ou nommée à un autre poste.

Durant la période où elle a un statut de personne salariée excédentaire, elle est considérée comme prioritaire aux fins de dotation.

« **personne salariée mise en disponibilité** » (*laid-off person*) – Personne salariée dont le statut excédentaire se termine par la cessation de sa période de préavis et d'emploi. Elle bénéficie d'une priorité de dotation.

« **priorité de dotation** » (*staffing priority*) – Priorité de nomination d'une durée maximale de dix-huit (18) mois accordée à la personne salariée excédentaire afin de lui permettre d'être nommée en priorité à d'autres postes à l'ONF pour lesquels elle possède les compétences requises.

« **réaménagement des effectifs** » (*work force adjustment*) – Situation qui se produit lorsque l'ONF décide que les services d'une ou de plusieurs personnes salariées ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison de :

- manque de travail ;
- changements technologiques ;
- changements de structure administrative ;
- changements dans les procédés de travail ;
- la suppression d'une fonction ;
- la suppression ou la réduction de certains programmes et/ou de certaines unités organisationnelles ;
- la cessation ou la diminution des activités dans un ou plusieurs lieux ; ou
- la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où la personne salariée ne veut pas être réinstallée.

PARTIE I RÔLES ET RESPONSABILITÉS

1.1 ONF

1.1.1 L'employeur continuera comme par le passé à apporter toute l'attention possible au maintien, dans un emploi au service de l'employeur, des personnes salariées qui seraient autrement mises en disponibilité suite à un RDE.

L'ONF fera un effort raisonnable pour offrir un emploi raisonnable à la personne salariée touchée par un RDE.

1.1.2 L'ONF réalise une planification des ressources humaines afin de réduire au minimum les mises en disponibilité et les répercussions d'un RDE sur les personnes salariées à statut continu, en fonction des besoins organisationnels.

1.1.3 L'ONF informe et consulte les représentants de l'agent négociateur dans les cas de RDE selon les dispositions prévues.

1.1.4 Après avoir avisé l'agent négociateur d'une situation de RDE éventuelle, l'ONF rencontre les représentants de l'agent négociateur dans le but d'élaborer un plan de transition des ressources humaines avec l'intention de réduire au minimum les conséquences défavorables pour les personnes salariées touchées par le RDE. La portée et l'étendue du plan de transition dépendront du nombre de personnes salariées excédentaires.

1.1.5 L'employeur devra identifier tous les postes vacants et éventuellement vacants et rendre accessible cette information à l'agent négociateur.

1.1.6 L'ONF établit un comité consultatif suite à l'annonce d'un RDE touchant plus de cinq (5) personnes toutes unités de négociation confondues. Ce dernier comprend des gestionnaires, des membres des Ressources humaines et des agents négociateurs concernés.

Le comité aura pour but d'analyser les impacts du RDE afin de réduire les conséquences négatives. Le rôle du comité sera de procéder à des consultations entre autres, sur les questions suivantes :

- (a) justification des choix pour déterminer les postes déclarés excédentaires ;
- (b) mise en application de la définition d'une offre d'emploi raisonnable ;
- (c) personnes salariées nommées pour une période déterminée ;
- (d) échanges de postes, affectations temporaires disponibles et formation d'appoint ;
- (e) régimes de travail non conventionnels dont le travail à temps partiel et le partage d'emploi ; et
- (f) congés autorisés ;
- (g) stratégie de communication pour informer les personnes salariées.

1.1.7 L'ONF confirmera par écrit à l'agent négociateur toutes les décisions prises dans le cadre de l'administration du RDE.

1.1.8 L'ONF facilitera la réaffectation et la formation d'appoint des personnes salariées excédentaires.

1.1.9 Lorsque l'ONF conclut que les services d'une personne salariée ne seront plus requis dans le cadre d'un RDE, il en informera ladite personne salariée par un avis de statut de personne salariée excédentaire. Un gabarit de la lettre ainsi que la liste des personnes touchées doivent être immédiatement acheminés à l'agent négociateur¹.

¹ IPFPC : président(e) local(e), agent(e) de relations de travail et président(e) du syndicat.
SCFP 2656 et SGCT (SCFP 4835) : président(e) local(e).

L'ONF fournit aux personnes salariées excédentaires des renseignements complets le plus tôt possible après la remise de l'avis de statut de personne salariée excédentaire, et tout au long du processus.

Ceci comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

- (a) le RDE et ses effets sur l'intéressée ;
- (b) la directive sur le RDE ;
- (c) les droits et obligations de la personne salariée ;
- (d) la situation actuelle de la personne salariée (ex. la rémunération, les avantages sociaux, les années de service continu) ;
- (e) les autres possibilités offertes à la personne salariée ; et
- (f) la liste des postes connus ou anticipés à combler.

1.2 Personnes salariées

1.2.1 Les personnes salariées syndiquées ont le droit d'être représentées par leur syndicat en ce qui concerne l'application de la présente directive.

1.2.2 Il incombe aux personnes salariées excédentaires :

- (a) d'envisager les options faites à la partie VI de la présente directive et de faire connaître, par écrit, l'option choisie à la personne désignée dans les délais prévus ;
- (b) de chercher activement un autre emploi, si elles le désirent ;
- (c) de se renseigner sur leurs droits et obligations ;
- (d) de s'assurer que l'ONF peut les joindre facilement ;
- (e) d'étudier sérieusement les possibilités d'emploi qui leur sont offertes, y compris celles qui prévoient une formation d'appoint ou une réinstallation², ainsi que les nominations pour une période déterminée et les nominations à un niveau inférieur ; et
- (f) de faire les efforts requis pour répondre aux exigences du poste lorsqu'une opportunité de formation d'appoint leur est offerte.

PARTIE II AVIS OFFICIEL À L'AGENT NÉGOCIATEUR

2.1 L'ONF informe les représentants de l'agent négociateur de la façon la plus exhaustive possible de tous les cas de RDE dans les meilleurs délais, une fois la décision prise et durant tout le processus.

2.2 Avant d'aviser une personne salariée syndiquée potentiellement touchée, l'ONF doit aviser l'agent négociateur concerné³.

² Selon la politique de réinstallation en vigueur à l'ONF.

³ IPFPC : président(e) local(e), agent(e) de relations de travail et président(e) du syndicat.

SCFP 2656 et SGCT (SCFP 4835) : président(e) local(e).

Un tel avis doit être fait par écrit, de façon confidentielle, le plus rapidement possible et en aucun cas moins de cinq (5) jours ouvrables avant qu'une personne salariée soit avisée du RDE. Un tel avis doit indiquer le nom et le lieu de l'unité touchée ou des unités de travail touchées ;

- (a) la date prévue de l'annonce ;
- (b) le moment prévu du RDE ;
- (c) le gabarit de la lettre qui sera envoyée aux personnes salariées concernées ;
- (d) les renseignements sur les personnes salariées qui seront vraisemblablement touchées par la décision :
- (e) le nom ;
- (f) le titre du poste occupé ;
- (g) le niveau du poste occupé ;
- (h) le lieu de travail ;
- (i) le numéro de téléphone ;
- (j) l'adresse électronique ;
- (k) l'adresse postale ;
- (l) la liste des postes vacants connus ou anticipés à combler peu importe l'unité.

PARTIE III CRITÈRES UTILISÉS LORS DE MISE EN DISPONIBILITÉ

Dans le cas d'une abolition de poste continu, les dispositions prévues à la convention collective applicable prévalent.

PARTIE IV FORMATION D'APPOINT

- 4.1 L'ONF est chargé de repérer les possibilités de formation d'appoint pour faciliter la réaffectation des personnes salariées excédentaires et fera tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination :
 - (a) à un poste continu vacant ; ou
 - (b) à un poste continu censé devenir vacant, d'après les prévisions de la direction.
- 4.2 Quand une possibilité de formation d'appoint est identifiée, la direction approuve cette dernière si elle estime que la personne salariée peut acquérir les compétences requises dans une période d'une durée maximale d'un (1) an.

PARTIE V PROTECTION SALARIALE

La personne salariée excédentaire ou mise en disponibilité qui est, dans l'application du présent article, nommée à un poste de niveau inférieur est rémunérée selon les dispositions ci-dessous :

- (a) Le taux de rémunération de la personne salariée n'est pas touché et à toutes fins utiles, elle conserve le même niveau que son poste d'attache. La personne salariée bénéficie des augmentations d'échelon jusqu'à ce qu'elle ait atteint le maximum du taux de l'échelle de son poste d'attache.
- (b) La reclassification du poste à un niveau inférieur prend effet lorsque le poste devient vacant.

PARTIE VI OPTIONS OFFERTES AUX PERSONNES SALARIÉES EXCÉDENTAIRES

6.1 Échange de postes

- 6.1.1 Dès l'annonce d'un RDE par l'ONF, un programme d'échange de poste sera lancé.
- 6.1.2 Suite à l'annonce par les ressources humaines de la possibilité d'échange de poste, une personne salariée à statut continu ayant au moins une année de service continu et occupant un poste continu qui souhaite quitter l'ONF peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec une personne salariée excédentaire.
- 6.1.3 La personne salariée excédentaire qui prend la place d'une personne salariée non excédentaire qui veut quitter l'ONF doit posséder les compétences requises par le poste.

6.2 Indemnité d'étude et service de réaffectation de carrière

La personne salariée qui a reçu son avis de statut excédentaire a droit à :

- (a) une indemnité d'études n'excédant pas deux mille deux cent cinquante dollars (2 250 \$) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et les frais de livres et d'équipement requis, appuyés par des reçus ; ou
- (b) un service de réaffectation de carrière d'une valeur n'excédant pas deux mille deux cent cinquante dollars (2 250 \$) payé par l'ONF.

6.3 Choix des options de préavis

- 6.3.1 La personne salariée qui reçoit l'avis de statut de personne salariée excédentaire aura au moins trente (30) jours de réflexion pour envisager les options suivantes avant de prendre une décision.
- 6.3.2 La personne salariée doit présenter son choix par écrit; elle ne peut pas changer d'option lorsqu'elle a fait son choix.
- 6.3.3 Les options sont :
 - (a) durant la période de préavis, elle demeure sur la liste de paie et travaille à des fonctions similaires à celles de son ancien poste en fonction des besoins opérationnels de l'ONF; ou
 - (b) durant la période de préavis, elle demeure sur la liste de paie mais n'est pas tenue de se présenter au travail. Elle continue à recevoir son salaire et ses avantages sociaux; ou
 - (c) elle encaisse immédiatement un montant forfaitaire tenant lieu de préavis. Elle recevra : un montant forfaitaire équivalant à sa rémunération régulière pour l'entière période du préavis, une indemnité de départ pour la mise en disponibilité selon les dispositions de la convention collective et tous les autres avantages sociaux prévus dans la convention collective. À la demande de la personne salariée, le montant forfaitaire est versé en un (1) ou deux (2) paiements sur une période maximale de deux (2) ans.

PARTIE VII RENOMINATION AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

La personne salariée excédentaire qui a bénéficié d'un montant forfaitaire tenant lieu de préavis et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à l'ONF ou embauchée dans un secteur de la fonction publique du Canada (telle que celle-ci est définie aux annexes I, IV et V de la Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP) au cours de la période couverte par un paiement forfaitaire remboursé au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination à la fin de la période couverte par le montant forfaitaire correspondant à la période de préavis.

PARTIE VIII DÉMISSION

La personne salariée excédentaire qui démissionne dans le contexte de la présente directive est réputée avoir été mise en disponibilité accélérée par l'ONF à la date à laquelle la direction accepte par écrit sa démission.

Elle aura droit au versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération régulière pour le reste de la période de préavis non-travaillée, une indemnité de départ pour la mise en disponibilité selon les dispositions de la convention collective et tous les autres avantages sociaux prévus dans la convention collective.

PARTIE IX AFFECTATION OU NOMINATION À UN POSTE TEMPORAIRE

Si une personne salariée excédentaire accepte une affectation temporaire, sa date de mise en disponibilité sera révisée de façon à correspondre avec la date de fin de l'affectation.

Si cette personne salariée décide de mettre fin à son affectation avant la fin prévue, et de mettre fin à sa relation avec l'ONF avant la date révisée de mise en disponibilité, cette situation ne sera pas considérée comme une démission et elle sera réputée avoir été mise en disponibilité accélérée tel que prévu à la Partie VIII.

PARTIE X PRIORITÉ DE DOTATION

10.1 La personne salariée a une priorité de dotation à compter de la réception de l'avis de statut de personne salariée excédentaire jusqu'à douze (12) mois suivant sa date de mise en disponibilité, pour un maximum de dix-huit (18) mois.

Durant la période de mise en disponibilité de la personne salariée, l'ONF s'engage à lui faire parvenir tous les affichages de poste à combler.

Lorsqu'un poste de niveau égal ou inférieur à celui qu'occupait une personne salariée excédentaire ou mise en disponibilité est à combler, l'employeur accorde la priorité à la candidature de cette dernière, dans la mesure où elle détient les compétences requises.

Dans le cas de compétences égales entre deux personnes salariées détenant une priorité de dotation, l'ancienneté est le critère décisif.

L'ancienneté n'est pas interrompue si la personne salariée à statut continu est rappelée en deçà de cette période.

10.2 La personne salariée ayant droit à une priorité de dotation peut y renoncer par écrit.

PARTIE XI INDEMNITÉ DE DÉPART SUITE À UNE MISE EN DISPONIBILITÉ

La personne salariée justifiant un (1) an ou plus de service continu a droit à une indemnité de départ en cas de mise en disponibilité en vertu de la convention collective en vigueur, ou :

- (a) dans le cas d'une première (1^{re}) mise en disponibilité et pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, la personne salariée a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- (b) dans le cas d'une deuxième (2^e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu à l'alinéa (a).

PARTIE XII PRÉAVIS

Années de service	Semaines de préavis
0	7
1	15
2	16
3	17
4	19
5	20
6	21
7	23
8	24
9	25
10	26
11	28
12	29
13	30
14	32
15	33
16	34
17	34
18	34
19	34
20	34
21	34
22	34

Années de service	Semaines de préavis
23	34
24	34
25	34
26	34
27	34
28	34
29	34
30	32
31	30
32	28
33	26
34	25
35	23
36	21
37	19
38	17
39	15
40	13
41	11
42	9
43	7
44	5
45	3

ANNEXE E

DISPOSITIONS ARCHIVÉES CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART EN CAS DE DÉPART VOLONTAIRE (DÉMISSION ET RETRAITE)

Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte de ce qui est convenu dans les cas de paiement différé.

26.11 Fin de l'indemnité de départ

- (a) Les personnes salariées à statut continu ont droit dès la date de la signature de la convention collective à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.
- (b) Les personnes salariées temporaires ont droit dès la date de la signature de la convention collective à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

26.12 Options

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

- (a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de la personne salariée à la date de la signature de la convention collective, ou
- (b) un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein de l'employeur au taux de rémunération du poste d'attache de la personne salariée à la date de cessation d'emploi au sein de l'employeur, ou
- (c) une combinaison des options (a) et (b).

26.13 Choix de l'option

- (a) L'employeur informe la personne salariée du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.
- (b) La personne salariée informe l'employeur de l'option qu'elle a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- (c) La personne salariée qui choisit l'option décrite à l'alinéa 26.12 (c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 26.12 (a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 26.12 (b).
- (d) La personne salariée qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 26.13 (b) sera réputée avoir choisi l'option de l'alinéa 26.12 (b).

26.14 **Nomination à partir d'une unité de négociation différente**

Ce paragraphe s'applique dans une situation où la personne salariée est nommée dans un poste de l'unité de négociation à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation lorsque, à la date de la nomination, des dispositions relatives à une indemnité de départ dans les cas de retraite ou de démission sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- (a) À la date où une personne salariée continu devient assujettie à la présente convention collective après la date de la signature de la convention collective, la personne salariée a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de la personne salariée le jour précédant la nomination.
- (b) À la date où une personne salariée temporaire devient assujettie à la présente convention collective après la signature de la convention collective, la personne salariée a droit à une indemnité de départ payable à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de la personne salariée le jour précédant la nomination.
- (c) La personne salariée qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas (a) ou (b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 26.12. Cependant, la personne salariée doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

26.15 **Nomination à un autre organisme dans la fonction publique**

La personne salariée qui démissionne afin d'occuper un poste dans un autre organisme de la fonction publique et qui n'avait pas reçu le paiement tenant lieu d'indemnité de départ conformément au paragraphe 26.12 (b) et (c) et au paragraphe 26.13 (c) et (d), peut choisir d'en différer l'encaissement, en fonction des dispositions établies par le Conseil du Trésor.

ANNEXE F

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

L'OFFICE NATIONAL DU FILM (ci-après « l'ONF »)

ET

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (ci-après « l'Institut »)

CONCERNANT

LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Le présent protocole donne effet l'entente conclue entre l'ONF et l'Institut.

Les deux parties ont l'objectif commun de créer des milieux de travail qui sont exempts de harcèlement et de violence.

Dans le contexte de l'adoption du projet de loi C-65, *Loi modifiant le Code canadien du travail* par le gouvernement du Canada, en plus de l'initiative du greffier du Conseil privé visant à prendre des mesures pour éliminer le harcèlement en milieu de travail, l'ONF mettra à jour sa Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement et de la violence en milieu de travail

Au cours de ce processus, l'ONF consultera avec des représentants de l'Institut sur ce qui suit :

- les mécanismes pour orienter et soutenir les personnes salariées tout au long du processus de règlement du cas de harcèlement;
- redressement pour les effets nuisibles sur une personne salariée découlant d'un incident de harcèlement.
- s'assurer que les personnes salariées peuvent signaler un cas de harcèlement sans crainte de représailles.

À la suite de ces discussions, un rapport sera fourni aux parties.

La mise en œuvre et l'application de la présente politique ne relèvent pas du présent PE ni de la convention collective.

Le présent protocole expire au moment de l'émission de la nouvelle politique ou le 30 juin 2022, selon la première éventualité.

ANNEXE G

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

L'OFFICE NATIONAL DU FILM (ci-après « l'ONF »)

ET

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (ci-après « l'Institut »)

CONCERNANT

LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Nonobstant les dispositions de l'Annexe A sur le calcul de paiements rétroactifs et de L-6, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Institut au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

1. Calcul des paiements rétroactifs

- a. Les calculs rétroactifs qui déterminent les montants à payer aux personnes salariées pour une période de rétroactivité doivent être faits en tenant compte de tous les mouvements qui ont été saisis dans le système de paye jusqu'à la date à laquelle les données historiques de rémunération pour la période de rétroactivité sont récupérées.
- b. Les montants rétroactifs seront calculés en utilisant les pourcentages d'augmentation pertinents indiqués dans la convention collective, plutôt qu'en fonction des tables de rémunération figurant aux appendices de la convention. La valeur du paiement rétroactif différera de celle calculée au moyen de l'approche traditionnelle, puisque les chiffres ne seront pas arrondis. Le paiement du montant rétroactif n'aura pas d'incidence sur le calcul selon les méthodes précédentes des prestations et des cotisations de pension, sauf en ce qui a trait aux différences causées par les chiffres arrondis.
- c. Les éléments salariaux inclus traditionnellement dans le calcul de la rétroactivité continueront d'être inclus dans le calcul du paiement rétroactif et de son administration, et ils continueront de donner droit à pension s'il y a lieu. Les éléments salariaux compris dans les données historiques de rémunération et, par conséquent, inclus dans le calcul de la rétroactivité comprennent :
 - le salaire du poste d'attache;
 - les promotions;
 - les mutations;
 - la rémunération d'intérim;
 - la paye pour services supplémentaires ou heures supplémentaires;
 - les heures supplémentaires travaillées;
 - l'indemnité de congé de maternité;
 - l'indemnité de congé parental;
 - le paiement des vacances et le paiement pour services supplémentaires;
 - l'indemnité de départ;
 - la rémunération pour le mois du décès;
 - la mesure de soutien à la transition;
 - les indemnités admissibles et le salaire supplémentaire en fonction de la convention

collective.

- d. Le paiement de montants rétroactifs liés aux mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye en date de l'extraction des données historiques de rémunération, comme la rémunération d'intérim, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne sera pas pris en compte pour déterminer si une convention a été mise en œuvre.
- e. Tout mouvement de paye en attente sera traité une fois qu'il est saisi dans le système de paye et tout paiement rétroactif de la convention collective sera versé aux personnes salariées touchées.

2. Mise en œuvre

- a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :
 - i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.
 - ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance, ainsi que les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2b)(i).
 - iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 2a)(ii) entrent en vigueur.
- b. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
 - i. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - ii. Les montants rétroactifs à payer aux personnes salariées seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - iii. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mises en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les personnes salariées ayant des mouvements de paye, comme lorsque les personnes salariées bénéficient d'une protection salariale, sont payés en dessous du minimum, au-dessus du maximum ou entre les échelons, et pour les personnes salariées en congé tel que le congé non payé prolongé (p. ex., congé de maternité ou parental), le congé avec étalement du revenu, le congé de transition à la retraite. Une intervention manuelle peut également être requise pour des comptes précis avec un historique salarial complexe.

3. **Recours de la personne salariée**

- a. Une personne salariée qui fait partie de l'unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c.-à-d., le jour qui suit l'expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la convention collective, aura droit à un montant de quatre cents dollars (400 \$) n'ouvrant pas droit à pension, payable dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye à la date d'extraction des dossiers salariaux historiques.
- b. Les personnes salariées de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre dans les cent quatre-vingt-un (181) jours suivant la signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension; ces personnes salariées auront droit à un montant supplémentaire de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en œuvre, jusqu'à concurrence d'un montant maximal total de neuf (9) paiements. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final. Il est entendu que le montant total maximal payable en vertu de ce paragraphe est de quatre cent cinquante dollars (450 \$).
- c. Si une personne salariée est admissible à une rémunération par rapport à l'article 3 dans le cadre de plus d'une convention collective, les éléments suivants s'appliquent : la personne salariée ne recevra qu'une seule somme de quatre cents dollars (400 \$) n'ouvrant pas droit à pension ; pour toute période visée à l'alinéa 3b), la personne salariée peut recevoir un paiement de cinquante dollars (50 \$), jusqu'à un paiement total maximal de quatre cent cinquante dollars (450 \$).
- d. Si l'Employeur négocie des montants plus élevés pour les alinéas 3a) ou 3b) avec tout autre agent négociateur représentant les personnes salariées de l'administration publique centrale (APC), l'ONF indemniserá les membres de l'IPFPC pour la différence de façon administrativement réalisable.
- e. La mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2018 ne créera pas de droit en vertu de l'entente entre les agents négociateurs de l'APC et le Conseil du Trésor du Canada en ce qui a trait aux dommages causés par le système de paye Phénix.
- f. Les personnes salariées pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront informés du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention.
- g. Les personnes salariées recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander à l'unité de rémunération de l'ONF ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, si elles croient que ces montants sont inexacts. L'Employeur doit consulter le l'Institut au sujet du format de la ventilation détaillée.
- h. Dans de telles circonstances, les personnes salariées des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye.

ANNEXE H

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

L'OFFICE NATIONAL DU FILM (ci-après « l'ONF »)

ET

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (ci-après « l'Institut »)

CONCERNANT

UN LANGAGE INCLUSIF QUANT A LA NEUTRALITÉ DES GENRES

Le présent protocole donne effet à l'entente conclue entre l'ONF et l'Institut concernant la révision du langage dans la présente convention collective.

Les deux parties sont engagées et soutiennent l'inclusion ainsi que la neutralité du genre. À cette fin, les parties s'engagent, pendant la durée de la convention collective susnommée, à créer un comité conjoint afin d'identifier des opportunités pour rendre le langage des conventions collectives plus inclusif quant à la neutralité des genres. Les parties conviennent que tout changement de langage n'entraînera aucun changement d'application, de portée ou de valeur.

Les deux parties reconnaissent que la neutralité du genre est plus difficile à atteindre dans la langue française par rapport à la langue anglaise, cependant, les parties s'engagent à soutenir davantage et à accroître l'inclusivité et la neutralité du genre dans la convention collective.

Le comité conjoint convient de commencer ses travaux en 2020 et s'efforcera de compléter la révision au plus tard en décembre 2021. Ce calendrier peut être prolongé sur accord mutuel.

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

L'OFFICE NATIONAL DU FILM (ci-après « l'ONF »)

ET

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (ci-après « l'Institut »)

PORTANT SUR

AMÉLIORATION DU SYSTÈME DE GESTION DE PERFORMANCE À L'ONF

ATTENDU QUE les parties croient que le système d'évaluation du rendement du personnel de l'ONF devrait être modifié afin d'assurer que le système est transparent et efficace (c.-à-d., qui motive le personnel) ;

ATTENDU QUE la division des Ressources humaines de l'ONF revoit actuellement le système de gestion de performance (ci-après « GDP ») qui vise à développer les compétences du personnel dans leurs fonctions actuelles et futures;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Collaborer dans le développement et de la mise-en-œuvre du nouveau système de GDP.
2. Dans le cadre du développement du GDP et de la relève, considérer la politique et les procédures pour des stages internes.

Signé à Montréal le 28 août 2019.

POUR L'ONF :

POUR L'INSTITUT :

François Tremblay, CRHA
Directeur général, Services institutionnels,
Services juridiques et ressources humaines

Suzelle Brosseau
Négociatrice

L-1

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

L'OFFICE NATIONAL DU FILM (ci-après « l'ONF »)

ET

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (ci-après « l'Institut »)

PORTANT SUR

LE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES PERSONNES SALARIÉES

Les parties reconnaissent que cette entente est conditionnelle à la conclusion d'un protocole d'entente (PE) renouvelé entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada sur le mieux-être des employés.

À la signature d'un protocole d'entente révisé, les parties conviennent de prendre les mesures nécessaires pour mettre en œuvre les changements applicables qui découleront d'une entente sur le Programme de soutien au mieux-être des employés (PSEM).

Les parties conviennent de continuer la pratique actuelle de collaboration en vue d'aborder les préoccupations par rapport au mieux-être des employés et à la réintégration des employés au lieu de travail après des périodes de congé attribuables à une maladie ou à une blessure.

Signé à Montréal le 28 août 2019.

POUR L'ONF :

POUR L'INSTITUT :

François Tremblay, CRHA
Directeur général, Services institutionnels,
Services juridiques et ressources humaines

Suzelle Brosseau
Négociatrice

L-2

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

L'OFFICE NATIONAL DU FILM (ci-après « l'ONF ») ET

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (ci-après « l'Institut »)

PORTANT SUR

LA QUALITÉ DE VIE ET LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL

ATTENDU QUE les parties ont identifié un besoin d'apporter plus de consistance, d'uniformité et d'équité dans les pratiques de gestion relative aux horaires de travail.

ATTENDU QUE l'ONF est dans une période de transformation organisationnelle et désire être plus agile et flexible pour mieux rencontrer les besoins organisationnels.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les parties s'engagent à appuyer la qualité de vie et la santé mentale en milieu de travail.
2. Les parties s'efforceront de créer une culture qui inscrit la santé, la sécurité et le bien-être psychologiques dans tous les aspects du milieu de travail grâce à la collaboration, à l'inclusivité et au respect.
3. L'ONF mettra sur pied un comité consultatif composé de membres de différents secteurs de l'ONF, y compris des représentants des syndicats.
4. L'objectif premier du comité consultatif sera de promouvoir, en collaboration avec les comités et les représentants en matière de santé-sécurité, l'amélioration du milieu de travail et veiller à la mise en œuvre de mesures visant à améliorer la qualité de vie et la santé mentale en milieu de travail.
5. Le premier mandat du comité consultatif sera de présenter des recommandations concernant l'équilibre travail-famille à la direction. Pour ce faire, le comité consultatif se penchera sur des sujets tels que :
 - Le concept des horaires de travail ;
 - Les pause-café ;
 - La flexibilité des horaires (e.g. horaire comprimé) ;
 - Les pratiques en matière de télétravail ;
 - Les règles de temps compensatoire.
6. Toute entente particulière résultant des mesures ci-haut devra être conforme au paragraphe 3.04 de la convention collective.

Signé à Montréal le 28 août 2019.

POUR L'ONF :

POUR L'INSTITUT :

François Tremblay, CRHA
Directeur général, Services institutionnels,
Services juridiques et ressources humaines

Suzelle Brosseau
Négociatrice

L-3

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

L'OFFICE NATIONAL DU FILM (ci-après « l'ONF »)

ET

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (ci-après « l'Institut »)

PORTANT SUR

***L'EXCLUSION POUR TEMPS SUPPLÉMENTAIRE TRAVAILLÉ EN DEHORS DE LA RÉGION
D'AFFECTATION ET L'EXCLUSION POUR ACTIVITÉS SOCIALES OU CULTURELLES***

ATTENDU QUE des personnes salariées sont requises de travailler en dehors de leur zone d'affectation et /ou lors d'activités sociales ou culturelles;

ATTENDU QUE ces personnes salariées sont assujetties à un régime d'heures supplémentaires particulier prévu aux paragraphes 39.02 et 39.03;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Dans les cent vingt (120) jours suivant la signature de la présente convention, les parties mettront sur pied un comité qui sera composé de représentants de l'ONF et du Syndicat;
2. Ce comité aura comme mandat de proposer comment rendre les directives actuelles relatives aux heures travaillées en dehors de la région d'affectation des personnes salariées et /ou lors d'activités sociales ou culturelles plus complètes afin d'assurer une application uniforme et équitable
3. Le comité soumettra, d'ici juin 2020 un rapport de recommandations à la direction de l'ONF.

Signé à Montréal le 28 août 2019.

POUR L'ONF :

POUR L'INSTITUT :

François Tremblay, CRHA
Directeur général, Services institutionnels,
Services juridiques et ressources humaines

Suzelle Brosseau
Négociatrice

L-4

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
L'OFFICE NATIONAL DU FILM (ci-après « l'ONF »)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (ci-après « l'Institut »)
PORTANT SUR

LE COMITÉ DE DÉMÉNAGEMENT

ATTENDU QUE le déménagement du bureau central de l'ONF vers le Quartier des spectacles est prévu durant la période couverte par la convention collective ;

ATTENDU QUE l'ONF est conscient qu'un tel changement important exigerait une collaboration étroite avec les partenaires syndicaux de l'ONF pour assurer une bonne gestion;

ATTENDU QUE la gestion du projet de déménagement est en cours et divers comités ont été formés pour assurer le succès du changement.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. L'ONF continuera à impliquer les membres de l'unité de négociation dans divers comités de travail liés au déménagement.

Signé à Montréal le 28 août 2019.

POUR L'ONF :

POUR L'INSTITUT :

François Tremblay, CRHA
Directeur général, Services institutionnels,
Services juridiques et ressources humaines

Suzelle Brosseau
Négociatrice

L-5

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
L'OFFICE NATIONAL DU FILM (ci-après « l'ONF »)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (ci-après « l'Institut »)
PORTANT SUR

LA MISE EN OEUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et le Syndicat concernant la mise en œuvre de la convention collective.

Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent-cinquante (150) jours de la date de signature.

Signé à Montréal le 28 août 2019.

POUR L'ONF :

POUR L'INSTITUT :

François Tremblay, CRHA

Suzelle Brosseau

Directeur général, Services institutionnels,
Services juridiques et ressources humaines

Négociatrice

L-6