

CONVENTION COLLECTIVE

Entre le Centre de recherches pour le développement international et L'Alliance de la fonction publique du Canada, section locale 76000

31 juillet 2023



Table des matières

Article 1 – Objet de la convention	5
Article 2 – Interprétation et définitions	6
Article 3 – Champ d’application	8
Article 4 – Sûreté du syndicat	9
Article 5 – Priorité de la loi.....	10
Article 6 – Droits de la direction	11
Article 7 – Reconnaissance syndicale.....	12
Article 8 – Travail de l’unité de négociation	13
Article 9 – Représentants syndicaux.....	14
Article 10 – Information.....	15
Article 11 – Utilisation des locaux du Centre.....	16
Article 12 – Précompte des cotisations	17
Article 13 – Congés payés ou non payés pour activités syndicales	18
Article 14 – Grève et lock-out	20
Article 15 – Élimination de la discrimination et du harcèlement	21
Article 16 – Procédure de règlement des griefs	22
Article 17 – Arbitrage	25
Article 18 – Congés : généralités.....	26
Article 19 – Jours fériés désignés payés (siège social).....	27
Article 20 – Congé annuel payé	29
Article 21 – Congé de maladie	32
Article 22 – Congé pour accident du travail.....	34
Article 23 – Congé compensatoire pour temps de déplacement.....	35
Article 24 – Rendez-vous chez le médecin ou le dentiste.....	36
Article 25 – Congé pour raisons familiales.....	37
Article 26 – Congé de deuil	39
Article 27 – Congé pour comparution.....	41
Article 28 – Congé pour accommodement des obligations religieuses.....	42
Article 29 – Congé payé spécial accordé une seule fois	43
Article 30 – Congé de maternité et parental non payé	44

Article 31 – Congé de compassion sans solde	55
Article 32 – Congé de perfectionnement.....	56
Article 33 – Congé pour activité politique	58
Article 34 – Congé autofinancé.....	59
Article 35 – Congé avec étalement du revenu.....	60
Article 36 – Congé de transition à la retraite.....	61
Article 37 – Autres congés payés ou non payés.....	62
Article 38 – Durée du travail	63
Article 39 – Heures supplémentaires.....	66
Article 40 – Temps de déplacement	68
Article 41 – Disponibilité	70
Article 42 – Rappel au travail	71
Article 43 – Droits d’adhésion à une association professionnelle	73
Article 44 – Période de probation.....	74
Article 45 – Dotation.....	75
Article 46 – Exposé des fonctions	79
Article 47 – Classification	80
Article 48 – Mesures disciplinaires	81
Article 49 – Examen et évaluation du rendement de l’employé-e	82
Article 50 – Indemnité de départ.....	83
Article 51 – Sécurité d’emploi.....	85
Article 52 – Réaménagement des effectifs	86
Article 53 – Régimes d’assurance collective et de retraite.....	94
Article 54 – Administration de la paye.....	95
Article 55 – Santé et sécurité	99
Article 56 – Emploi extérieur	101
Article 57 – Employé-e-s à l’étranger.....	102
Article 58 – Employé-e-s à temps partiel.....	103
Article 59 – Employés occasionnels et étudiants.....	104
Article 60 – Consultation mixte syndicale-patronale.....	106
Article 61 – Conflits de travail.....	107
Article 62 – Changements technologiques	108
Article 63 – Durée de la convention	109

Article 64 – Modification de la convention.....	110
Annexe A – Taux de rémunération	111
Annexe B – Lignes directrices relatives à l’avancement des administrateurs de programme	116
Protocole d’entente concernant les postes à durée déterminée.....	120
Lettre d’entente #1	122
Lettre d’entente #2	123
Lettre d’entente #3	124
Lettre d’entente #4	125

*** Un astérisque indique un changement par rapport à la convention collective précédente.
Les caractères en gras indiquent du nouveau langage.**

Article 1 – Objet de la convention

La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre le Centre, les employé-e-s et le syndicat, et d'énoncer certaines conditions d'emploi qui ont été convenues dans le cadre de la négociation collective.

Les parties à la présente convention reconnaissent la mission, le mandat et les valeurs fondamentales du Centre. Par conséquent, les parties ont un désir commun de maintenir la qualité supérieure des services offerts par le Centre et de promouvoir le bien-être de ses employé-e-s. Par conséquent, les parties sont déterminées à établir des relations de travail efficaces à tous les niveaux auxquels appartiennent les membres de l'unité de négociation.

Article 2 – Interprétation et définitions

« **bureau régional** » désigne les bureaux internationaux désignés du Centre.

« **Centre** » désigne le Centre de recherches pour le développement international.

« **congé** » désigne une absence autorisée du travail conformément aux conditions de la convention collective.

« **congé de Noël** » désigne les trois (3) jours ouvrables entre le jour de Noël et le jour de l'An.

« **conjoint de fait** » désigne une personne qui, pour une période continue d'au moins un (1) an, a vécu dans une relation conjugale avec un employé-e.

« **cotisations syndicales** » désigne les cotisations établies en application des Statuts de l'Alliance à titre de cotisations payables par ses membres en raison de leur appartenance à celle-ci.

« **délégué syndical** » signifie un employé-e de l'unité de négociation nommé ou élu pour agir à titre de représentant autorisé du syndicat.

« **employé-e** » désigne toute personne qui fait partie de l'unité de négociation.

- i. « **employé-e à temps plein** » désigne un employé-e qui travaille trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine.
- ii. « **employé-e à temps partiel** » désigne un employé-e qui travaille moins de trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine.
- iii. « **employé-e occasionnel** » désigne un employé-e qui est employé pour moins de trois (3) mois de façon non récurrente ou qui travaille sur appel et de façon irrégulière, au besoin.
- iv. « **employé-e nommé pour une période indéterminée** » désigne un employé-e embauché pour une période indéterminée.
- v. « **employé-e nommé pour une période déterminée** » désigne un employé-e embauché pour une période déterminée de trois mois ou plus, conformément au protocole d'entente concernant les postes à durée déterminée.

« **employé-e à l'étranger** » désigne un employé-e affecté à l'extérieur du Canada dans l'une des catégories suivantes :

- i. Employé-e canadien à l'étranger : signifie que l'employé-e à l'étranger est un citoyen canadien.
- ii. Ressortissant-e du pays d'affectation : signifie que l'employé-e à l'étranger est un citoyen du pays dans lequel il a été affecté.
- iii. Ressortissant-e du pays tiers : signifie que l'employé-e à l'étranger n'est pas un citoyen du pays dans lequel il a été affecté ni un citoyen canadien.

« **étudiant** » signifie un employé-e qui étudie à temps plein dans une institution reconnue d'enseignement secondaire ou postsecondaire, qui travaille pendant l'été ou au cours des semestres au CRDI et qui retourne étudier à temps plein lors du prochain trimestre d'études.

« **étudiant coop** » désigne un employé-e qui est inscrit à temps plein à un programme d'enseignement postsecondaire COOP dans un établissement agréé et dont l'affectation au CRDI est admissible à des crédits pour le programme COOP auquel l'employé-e est inscrit.

« **exercice financier** » signifie la période allant du 1^{er} avril au 31 mars.

« **jour de repos** » désigne, par rapport à un employé-e à temps plein, un jour autre qu'un jour férié où un employé-e n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il ou elle est en congé ou qu'il ou elle est absent de son poste sans permission.

« **mise à pied** » désigne la cessation d'emploi d'un employé-e en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction.

« **représentant syndical** » est une personne désignée par l'agent négociateur pour représenter le syndicat.

« **section locale** » désigne la section locale 76000 de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

« **service** » signifie tout service continu et discontinu au Centre à compter de la date initiale d'embauche de l'employé-e.

« **service continu** » désigne une période d'emploi ininterrompue au Centre, y compris les congés autorisés. Le service continu est interrompu lorsque l'emploi cesse pour au moins un jour de rémunération entre deux périodes d'emploi au Centre.

« **siège social** » désigne le bureau du Centre situé à Ottawa, en Ontario, au Canada.

« **syndicat** » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

« **tarif et demi** » signifie une fois et demie (1 ½) le taux de rémunération horaire de l'employé-e.

« **tarif double** » signifie deux (2) fois le taux de rémunération horaire de l'employé-e.

« **unité de négociation** » désigne les employé-e-s du Centre tels qu'ils sont décrits sur le certificat délivré par le Conseil canadien des relations industrielles le **18 décembre 2017**.

Article 3 – Champ d’application

- 3.01 Les dispositions de la présente convention s’appliquent au syndicat, au Centre et aux employé-e-s de l’unité de négociation.
- 3.02 Le libellé anglais ainsi que le libellé français de la présente convention revêtent tous deux un caractère officiel.
- 3.03 Les pronoms féminins, masculins, singuliers et pluriels utilisés dans la présente convention doivent être interchangeables dans l’interprétation de la présente convention, sauf si le contexte l’exclut expressément.

Article 4 – Sûreté du syndicat

- 4.01 Tous les employé-e-s visés par la présente convention doivent devenir et demeurer des membres en règle du syndicat.

Article 5 – Priorité de la loi

- 5.01 Advenant qu'une loi quelconque du Parlement, s'appliquant aux employé-e-s, rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de la convention demeureront en vigueur pendant la durée de la convention.

Article 6 – Droits de la direction

- 6.01 Sauf dans les limites indiquées, le Centre continuera d’avoir tous les droits, les pouvoirs et l’autorité nécessaires pour gérer ses opérations et ses activités et diriger les effectifs.
- 6.02 Le Centre s’engage à exercer ses prérogatives patronales et sa discrétion de façon juste et raisonnable.

Article 7 – Reconnaissance syndicale

- 7.01 Le Centre reconnaît l'Alliance de la Fonction publique du Canada comme agent négociateur exclusif de tous les employé-e-s visés dans le certificat délivré par le Conseil canadien des relations industrielles en date du **18 décembre 2017**.

Article 8 – Travail de l'unité de négociation

8.01 a) Les personnes qui ne sont pas visées par les dispositions de la présente convention ne peuvent exercer les fonctions normalement assignées aux employé-e-s de l'unité de négociation, sauf en cas d'urgence ou d'instruction.

b) Nonobstant ce qui précède, les personnes suivantes peuvent continuer à exercer des fonctions normalement assignées aux employé-e-s :

- Personnel recruté sur place
- Titulaires d'une bourse de recherche

8.02 La sous-traitance ne provoquera pas la cessation d'emploi involontaire des employé-e-s nommés pour une période indéterminée. Si une situation de sous-traitance survenait, un plan convenu serait établi entre la section locale du syndicat et le Centre, ce qui comprendrait un redéploiement ou un forfait de cessation d'emploi dont conviendraient les parties.

Article 9 – Représentants syndicaux

- 9.01 Le Centre reconnaît le droit du syndicat de nommer ou de désigner des employé-e-s comme représentants.
- 9.02 Le syndicat communique par écrit au Centre le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément au paragraphe 9.01.
- 9.03 Si les nécessités du service le permettent, un employé-e agissant à titre de représentant syndical se verra accorder du temps libre pour lui permettre de s'acquitter de ses fonctions de représentant. Un tel congé doit être accordé conformément à l'article 13. Le représentant syndical doit informer son superviseur lorsqu'il ou elle reprend ses fonctions normales.
- 9.04 Le Centre permet à un représentant syndical de rencontrer un nouvel employé-e durant les heures de travail afin d'expliquer le rôle du syndicat dans l'administration de la présente convention et de remplir les documents requis concernant son adhésion.

Article 10 – Information

- 10.01 * Le Centre convient **d’informer tous les employé-e-s de l’endroit en ligne** de la convention collective et de toute modification afférente.
- 10.02 Le Centre convient de communiquer à la section locale, chaque mois, une liste de tous les employé-e-s de l’unité de négociation. La liste mentionnée aux présentes comprend le nom, **le numéro d’employé-e**, le lieu de travail, la classification, le titre du poste, le statut, le nombre total d’années de service et les coordonnées personnelles (notamment l’adresse personnelle, le numéro de téléphone et l’adresse électronique personnelle lorsque disponible) de chaque employé-e. Le Centre convient d’ajouter dès que possible à ladite liste la date de nomination des nouveaux employé-e-s et les noms des employé-e-s qui ont démissionné, dont l’emploi a pris fin ou qui ont été mis à pied.
- 10.03 * Dès le début de l’emploi d’un employé-e, le Centre convient de lui communiquer le nom de son représentant syndical et de lui **faire parvenir une copie électronique** de la convention collective.

Article 11 – Utilisation des locaux du Centre

- 11.01 Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage physiques et électroniques, dans des endroits accessibles, sera mis à la disposition du syndicat pour y apposer des avis officiels du syndicat. Le syndicat s'efforcera d'éviter de présenter des demandes d'affichage d'avis que le Centre pourrait considérer comme préjudiciables à ses intérêts. Le Centre doit donner son approbation concernant les avis ou d'autres communications, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de la section locale, y compris le nom des représentants syndicaux et les activités sociales et récréatives. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable.
- 11.02 Le Centre convient de mettre gratuitement des salles de réunion à la disposition de la section locale du syndicat. Celle-ci réserve les salles de réunion en conformité avec les politiques et les pratiques établies quant à l'usage normal des salles de réunion.
- 11.03 Le Centre convient de fournir un classeur sécurisé et des locaux appropriés à la section locale 76000 pour ses activités.
- 11.04 Un représentant syndical a le droit d'accéder aux locaux du Centre pour mener les affaires syndicales.
- 11.05 Le Centre met à la disposition du syndicat des emplacements dans ses locaux pour ranger la documentation de l'Alliance.

Article 12 – Précompte des cotisations

- 12.01 Sous réserve des dispositions du présent article et à titre de condition d'emploi, le Centre retient sur la rémunération mensuelle de tous les employé-e-s de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles.
- 12.02 Le syndicat informe le Centre par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque employé-e faisant partie de l'unité de négociation.
- 12.03 Aux fins de l'application du paragraphe 12.01, les retenues sur la rémunération de chaque employé-e, à l'égard de chaque mois civil, se font à partir du premier mois complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.
- 12.04 Nul agent négociateur, sauf le syndicat, n'est autorisé à faire déduire par le Centre des cotisations syndicales ou d'autres sommes d'argent sur la paye des employé-e-s membres de l'unité de négociation.
- 12.05 Les montants déduits conformément au paragraphe 12.01 sont versés au contrôleur du syndicat au plus tard le mois suivant celui pendant lequel les retenues ont été effectuées, et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé-e et les retenues faites en son nom.
- 12.06 Le Centre convient d'effectuer des déductions à d'autres fins sur présentation de documents appropriés.
- 12.07 Le syndicat convient de tenir le Centre indemne et à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf en cas de réclamation ou de responsabilité découlant d'une erreur de la part du Centre, le montant de l'indemnisation se limitant alors à l'erreur commise.

Article 13 – Congés payés ou non payés pour activités syndicales

13.01 Congé payé pour activités syndicales

- a) Le Centre accorde un congé payé à un employé-e cité comme témoin pour le Centre ou qui est partie aux audiences devant le Conseil canadien des relations industrielles, un conseil d'arbitrage ou un bureau de conciliation.

Sous réserve des nécessités du service et avec un préavis raisonnable du syndicat, le Centre accorde un congé payé à :

- b) un représentant syndical qui assiste à une réunion entre un employé-e et le Centre relativement à une plainte, à un grief ou à un processus disciplinaire;
- c) un représentant syndical qui assiste aux réunions du comité mixte consultatif patronal-syndical;
- d) un représentant syndical qui enquête sur une plainte urgente en milieu de travail, qui doit discuter d'une plainte ou d'un grief avec un employé-e qui a demandé à être représenté par le syndicat, ou qui est obligé de l'être, relativement à la présentation de son grief ou aux fins de l'orientation des nouveaux employé-e-s;
- e) un nombre raisonnable d'employé-e-s qui rencontrent la direction au nom du syndicat;
- f) un représentant syndical qui assiste à une audience devant le Conseil canadien des relations industrielles, un conseil d'arbitrage ou un bureau de conciliation ou un employé-e appelé comme témoin par un employé-e ou le syndicat.

13.02 Congé non payé pour activités syndicales

Sous réserve des nécessités du service et avec un préavis raisonnable, le Centre accorde un congé payé à :

- a) un nombre raisonnable d'employé-e-s qui assistent aux réunions préparatoires à la négociation collective au nom du syndicat;
- b) jusqu'à quatre (4) employé-e-s qui participent à des séances de négociation collectives au nom du syndicat;
- c) un représentant syndical qui suit un cours une formation sur les affaires syndicales;
- d) un nombre raisonnable d'employé-e-s qui assistent aux réunions du conseil d'administration du syndicat, aux réunions du conseil exécutif du syndicat et aux congrès du syndicat, au Congrès du travail du Canada et aux Fédérations des travailleurs de l'Ontario et du Québec;
- e) un employé-e qui travaille pour le syndicat pour un maximum d'un (1) an.
- f) L'employé-e auquel un congé non payé a été accordé en vertu du présent article continue de recevoir son salaire habituel. Le syndicat doit rembourser au Centre tous les frais qui y

sont reliés dans un délai raisonnable suivant la réception de la demande de remboursement du Centre.

- 13.03 a) Le Centre accordera un congé non payé à un employé-e qui est élu à un poste à temps plein au syndicat pour la durée de son mandat.
- b) Le syndicat convient de fournir au Centre un préavis écrit d'un mois précisant la date du début et de la fin de ce congé.
- c) Un employé-e qui s'est vu accorder un congé non payé en vertu de l'alinéa 13.03 a) reprendra son poste ou sera nommé à un poste équivalent à son retour de congé.

Article 14 – Grève et lock-out

14.01 Il n’y aura pas de grève ni de lock-out pendant la durée de la convention.

Article 15 – Élimination de la discrimination et du harcèlement

- 15.01 Les parties conviennent que, sur le lieu de travail, il n’y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l’égard d’un employé-e du fait de son âge, sa race, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle ou l’expression de celle-ci, sa situation familiale, son incapacité physique ou mentale, son appartenance politique, son état civil, ou une condamnation pour laquelle l’employé-e a été gracié.
- 15.02 Il n’y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l’égard d’un employé-e du fait de son adhésion au syndicat ou de sa participation aux activités de celui-ci.
- 15.03 Les parties conviennent que les employé-e-s ont le droit à un milieu de travail exempt de tout harcèlement sexuel et personnel, et le Centre s’engage à veiller à ce que le harcèlement sexuel et personnel ne soit pas toléré en milieu de travail.
- 15.04 Les griefs relatifs à l’application ou à l’interprétation du présent article sont directement présentés au dernier palier de la procédure de règlement des griefs.

Article 16 – Procédure de règlement des griefs

Définitions

- 16.01 Un grief est défini comme tout différend au sujet de l'interprétation, de l'application ou de la violation présumée de la convention.
- 16.02 « Jour », tel que décrit dans la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage de la présente convention, signifie une journée de travail excluant les fins de semaine et les jours fériés reconnus.

Aucune menace ou intimidation

- 16.03 Il est interdit à toute personne de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener un employé-e à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention collective.

Généralités

- 16.04 Le syndicat a le droit de consulter le Centre relativement à un grief à chaque ou à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs.
- 16.05 Un représentant syndical peut, si le plaignant le désire, être présent à chaque réunion prévue aux différents paliers de la procédure de règlement des griefs entre le Centre et le syndicat.
- 16.06 Tous les griefs sont entendus à un moment acceptable pour toutes les parties dans les délais énoncés dans le présent article.
- 16.07 Un grief n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par le Centre.
- 16.08 Le temps raisonnablement consacré par un employé à la préparation d'une plainte ou d'un grief ou à la consultation d'un représentant syndical ou du Centre est considéré comme du temps travaillé.
- 16.09 Lorsqu'un employé-e qui a présenté un grief désire être représenté lors d'une réunion avec le Centre, ce dernier organisera la réunion en tenant compte des nécessités du service.
- 16.10 Tous les délais applicables à la procédure de règlement des griefs peuvent être prolongés par accord écrit des parties.
- 16.11 S'il est nécessaire de présenter un grief par courrier, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que le Centre l'a reçu à la date à laquelle il est livré au Centre. De même, le Centre est considéré avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit,

à la date à laquelle le cachet d'oblitération postale a été apposé sur la lettre contenant la réponse, mais le délai au cours duquel le syndicat peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse du Centre a été livrée à l'adresse indiquée dans la formule de grief. Aux fins du présent article, le terme « courrier » désigne également la livraison par courrier électronique.

Médiation

16.12 Si le grief n'a été résolu à aucun des paliers de la procédure de grief, et que les deux parties sont d'accord, l'affaire peut être renvoyée à la médiation. Le choix du médiateur se fait d'un commun accord.

Résolution informelle

16.13 Les parties encouragent les employé-e-s et leur superviseur immédiat à tenter de résoudre les plaintes par discussion et accord mutuel. Un employé-e qui a une plainte peut en discuter oralement avec son superviseur immédiat ou, s'il n'est pas disponible, avec son directeur, seul ou, à la demande de l'employé-e, en présence d'un délégué syndical.

Grief – palier 1

16.14 L'employé-e ou un représentant syndical agissant au nom d'un employé-e peut, dans les vingt-cinq (25) jours suivant la date à laquelle le plaignant a eu connaissance des circonstances donnant lieu au grief, présenter un grief écrit à la division ou au directeur de domaine de programme. Le directeur responsable peut tenir une réunion et fournir une réponse écrite à l'employé-e dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief au palier 1, et remettre une copie de la réponse au représentant syndical.

Grief – palier 2

16.15 Si l'affaire n'a pas été résolue au palier 1, l'employé-e ou un représentant syndical agissant au nom d'un employé-e peut, dans les quinze (15) jours suivant la réalisation du palier 1, présenter un grief écrit au président ou à son représentant aux fins de résolution. Le président ou son représentant doit répondre par écrit au grief d'un employé-e dans les trente (30) jours suivant la réception du grief au palier 2. Une copie de la réponse doit être fournie au représentant syndical.

16.16 Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, on peut supprimer un ou l'ensemble des paliers, sauf le palier 2, par accord mutuel entre le Centre et le syndicat.

Griefs collectifs et griefs relatifs à la politique

16.17 Tout différend survenant directement entre le syndicat ou un groupe d'employé-e-s et le Centre concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou la violation présumée des dispositions de la convention collective peut être présenté par le syndicat ou les employé-e-s, le cas échéant, par écrit au palier 2 et être traité comme un grief en bonne et due forme en vertu de la procédure de règlement des griefs et peut être renvoyé à l'arbitrage.

16.18 Griefs pouvant être présentés par le Centre

Un grief du Centre passe au palier 2 dans les vingt-cinq (25) jours suivant les circonstances donnant lieu au grief. Le grief écrit doit être adressé au président de la section locale. Le président de la section locale doit fournir une réponse écrite dans les dix (10) jours.

Article 17 – Arbitrage

- 17.01 Lorsqu'un grief a été présenté au dernier palier et qu'il n'a pas été résolu de façon satisfaisante, il peut être renvoyé à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties dans les trente (30) jours suivant la date de la réponse finale du Centre ou la réponse finale du syndicat.
- 17.02 a) Dans les trente (30) jours à compter de la date de remise de l'avis d'arbitrage, les parties doivent tenter de s'entendre sur la nomination d'un arbitre.
- b) Si les parties ne réussissent pas à s'entendre sur le choix d'un arbitre, une demande est faite dans les trente (30) jours par l'une ou l'autre des parties au ministre du Travail pour nommer un arbitre.
- 17.04 Chaque partie assumera une moitié des coûts liés à l'arbitrage.
- 17.05 Les parties sont liées par la décision de l'arbitre.
- 17.06 Compétence de l'arbitre
La compétence de l'arbitre est limitée au grief même et à l'interprétation de la convention collective. L'arbitre n'a pas le droit d'ajouter, de supprimer ou de modifier des dispositions de la présente convention collective.
- 17.07 Modification des délais
Tous les délais applicables au processus d'arbitrage peuvent être prolongés par accord écrit des parties.
- 17.08 Un employé-e n'a pas le droit de renvoyer un grief à l'arbitrage à moins que le syndicat ne signifie de la manière prescrite :
- a) son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage; et
- b) sa volonté de représenter l'employé-e dans la procédure d'arbitrage.

Article 18 – Congés : généralités

- 18.01 L'employé-e ne bénéficie pas de deux (2) genres de congés payés à la fois ni d'une rétribution pécuniaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période. L'employé-e n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où il ou elle est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.
- 18.02 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès, la mise à pied ou l'incapacité, le Centre recouvre sur les sommes d'argent dues à l'employé-e un montant équivalant aux congés annuels et aux congés de maladie non acquis pris par l'employé-e, calculé selon le poste d'attache occupé par l'employé-e à la date de sa cessation d'emploi.
- 18.03 Sauf disposition contraire dans la présente convention :
- a) lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé-e pour une période de plus de trois (3) mois pour un motif autre qu'un congé de maladie, un congé de maternité, un congé parental ou un congé de perfectionnement, la période totale du congé accordé est déduite de la période de service continu servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer les congés annuels.
 - b) lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé-e pour une période de plus de trois (3) mois, les crédits de congé annuel et de congé de maladie ne s'accumulent plus après les trois (3) premiers mois du congé.
- 18.04 Un employé-e a le droit, chaque 1^{er} avril, d'être informé du solde de ses crédits de congé annuel et de congé de maladie accumulés, et de l'octroi de congés auquel il ou elle a droit pour l'exercice financier.
- 18.05 L'employé-e conserve le nombre de jours de congés payés acquis mais non utilisés portés à son crédit par le Centre au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il ou elle y devient assujetti.

Article 19 – Jours fériés désignés payés (siège social)

- 19.01 * Les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé-e-s du siège social :
- a) le jour de l'An
 - b) le Vendredi saint
 - c) le lundi de Pâques
 - d) la fête de la Reine
 - e) la fête du Canada
 - f) le jour férié provincial (le premier lundi d'août)
 - g) la fête du Travail
 - h) la journée nationale de la vérité et de la réconciliation**
 - i) le jour de l'Action de grâces
 - j) le jour du Souvenir
 - k) le jour de Noël
 - l) le lendemain de Noël
- 19.02 Lorsqu'un jour férié désigné payé coïncide avec un jour de repos, il est reporté au premier jour de travail à l'horaire qui suit immédiatement le jour de repos.
- 19.03 Lorsqu'un jour désigné jour férié payé à l'égard d'un employé-e est reporté à un autre jour conformément aux dispositions du paragraphe 19.02 :
- a) le travail accompli par l'employé-e le jour qui aurait normalement été férié est considéré comme ayant été accompli un jour de repos; et
 - b) le travail accompli par l'employé-e le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme ayant été accompli un jour férié.
- 19.04 Un employé-e absent en congé non payé pour la journée entière à la fois le jour de travail qui précède et le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf s'il ou elle est en congé non payé pour les affaires syndicales.
- 19.05 Le siège social est fermé pendant les vacances de Noël. Aux fins de l'application de la présente convention, toutes les journées normales de travail qui coïncident avec les vacances de Noël sont considérées comme des jours fériés désignés payés.
- 19.06 Lorsqu'un jour férié désigné payé à l'égard d'un employé-e coïncide avec un jour où l'employé-e est en congé payé, il est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.
- 19.07 a) Le travail accompli un jour férié est rémunéré à tarif et demi (1,5) pour les sept premières heures et demie (7,5) et à tarif double (2) pour les heures effectuées par la suite. L'employé-e tenu de travailler un jour férié reçoit également sa rémunération d'un jour normal pour ce jour.
- ou
- b) sur demande, et avec l'approbation du Centre, l'employé-e peut bénéficier :

- i. d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales) à une date ultérieure, en remplacement du jour férié;
 - et
 - ii. d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1 ½) le tarif horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures;
 - et
 - iii. d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le tarif normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de sept virgule cinq (7,5) heures.
- c) i. Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, le Centre accorde les jours de remplacement aux moments où l'employé-e les demande.
- ii. Lorsque, au cours d'un exercice financier, l'employé-e n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il ou elle a demandés, ceux-ci sont, à sa demande, payés en argent au taux de rémunération des heures normales ou reportés pour une période d'un (1) an. Dans tous les autres cas, les jours de remplacement non utilisés sont payés en argent au taux de rémunération des heures normales de l'employé-e.

Article 20 – Congé annuel payé

20.01 L'année de congé s'étend du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement.

20.02 L'employé-e a droit aux crédits de congé annuel payés dans la mesure des crédits acquis.
L'employé-e a droit à une avance de crédits de congé annuel équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cours.

20.03 Employé-e-s nommés pour une période indéterminée et employé-e-s nommés pour une période déterminée

Sous réserve du paragraphe 18.03, un employé-e à temps plein et nommé pour une période indéterminée ou pour une période déterminée acquiert des crédits de congé annuel au prorata du nombre d'heures normales payées au cours du mois, à raison de :

- (a) douze virgule cinq (12,5) heures par mois si l'employé-e a moins de huit (8) ans de service;
- (b) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois si l'employé-e a au moins huit (8) ans de service.

20.04 Périodes de service reconnues

Aux fins de l'accumulation du congé annuel, la période de service est calculée comme suit :

- (a) sous réserve de l'alinéa 18.03 a), toute période de service au sein du Centre;
- (b) une période de service antérieure au sein du Centre à titre d'employé-e nommé pour une période indéterminée ou pour une période déterminée d'au moins six mois (6) qui aurait été prise en compte si la période d'emploi avait été ininterrompue;
- (c) une période de service au sein d'une organisation figurant aux annexes de la *Loi sur la gestion des finances publiques*;
- (d) une période de service à temps partiel sauf à titre d'employé-e occasionnel ou d'employé-e aux termes d'un contrat de moins de six mois, à condition que la durée de service soit établie au prorata des heures travaillées.

20.05 Employé-e-s occasionnels et étudiants

En remplacement du congé annuel payé, les employé-e-s occasionnels et les étudiants reçoivent une indemnité de congé annuel représentant quatre pour cent (4 %) de la rémunération brute pour toutes les heures normales travaillées versée à chaque période de paie.

20.06 Octroi du congé annuel

- (a) Les employé-e-s sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils sont acquis.
- (b) Sous réserve des nécessités du service, le Centre se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé-e, mais doit faire tout effort raisonnable, pour :

- i. lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé-e;
 - ii. ne pas rappeler l'employé-e au travail après son départ en congé annuel; et
 - iii. ne pas annuler ni modifier une période de congé annuel qu'il a précédemment approuvée par écrit.
- (c) Aussitôt qu'il lui est possible et raisonnable de le faire, le Centre prévient l'employé-e de sa décision d'accorder, de refuser ou d'annuler une demande de congé annuel.
- (d) Si le nombre de demandes de congé annuel pour une certaine période dépasse le nombre que le Centre est en mesure d'accorder, les années de service au CRDI constitueront le facteur déterminant en ce qui concerne l'octroi des congés, sauf si le syndicat et le Centre en conviennent autrement d'un commun accord. Pour les demandes de congé en juillet et en août, l'employé-e ne peut appliquer ses années de service que pour un maximum de deux semaines.

20.07 Report

Lorsqu'au cours d'un exercice financier, l'employé-e n'a pas utilisé tous ses jours de congé annuel accumulés, la portion non utilisée des congés annuels peut être reportée à l'exercice financier suivant jusqu'à concurrence du nombre de jours auquel l'employé a droit pour l'exercice. Si l'employé-e n'utilise pas les crédits en sus du plafond de report autorisé avant le 31 mars, ceux-ci lui sont automatiquement payés selon le taux auquel il est rémunéré à cette date.

Sur demande de l'employé-e, le Centre peut autoriser, après avoir examiné les circonstances particulières, le report des crédits de congé annuel excédents à l'exercice financier suivant.

20.08 Remplacement du congé annuel ou congé compensatoire

Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel ou compensatoire, l'employé-e se voit accorder :

- (a) un congé de deuil;
ou
- (b) un congé pour comparution;
ou
- (c) un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille;
ou
- (d) un congé de maladie sur présentation d'un certificat médical,

la période de congé annuel ou de congé compensatoire ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé annuel, si l'employé-e le demande et que le Centre l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

20.09 Rappel de congé annuel

- (a) Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, l'employé-e est rappelé au travail, il ou elle touche le remboursement des dépenses raisonnables qu'il ou elle engage :
 - i. pour se rendre à son lieu de travail; et
 - ii. pour retourner au point d'où il ou elle a été rappelé, s'il ou elle retourne immédiatement en vacances après avoir terminé l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel;après avoir présenté les comptes que le Centre exige normalement.
- (b) L'employé-e n'est pas tenu pour être en congé annuel au cours de toute période pour laquelle il ou elle a droit, aux termes de l'alinéa a), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées.

20.10 Annulation ou modification de la période de congé annuel

Lorsque le Centre annule ou modifie une période de congé annuel qu'il avait précédemment approuvé par écrit, il rembourse à l'employé-e la partie non remboursable de ses contrats de vacances et de ses réservations à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation des documents que peut exiger le Centre. L'employé-e doit faire tous les efforts raisonnables pour atténuer les pertes subies.

20.11 Congé de cessation d'emploi

Lorsque l'employé-e décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, tous les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés seront payés à l'employé-e ou à sa succession selon le taux de rémunération de l'employé à la date de cessation d'emploi.

Article 21 – Congé de maladie

- 21.01 Sous réserve du paragraphe 18.03, un employé-e à temps plein et nommé pour une période indéterminée ou pour une période déterminée acquiert des crédits de congé de maladie à un taux de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois civil au prorata du nombre d'heures normales payées au cours du mois. Les crédits de congé de maladie non utilisés n'ont aucune valeur monnayable et ne seront pas payés au moment de la cessation d'emploi. Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés seront reportés à l'exercice financier suivant.
- 21.02 Au début de chaque exercice financier, les employé-e-s recevront une avance de crédits jusqu'à concurrence du nombre de crédits auquel ils ont droit pour l'exercice.
- 21.03 a) Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé-e qui est mis à pied lui seront rendus s'il ou elle est réengagé au Centre au cours des deux (2) années suivant la date de sa mise à pied.
- b) Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé-e à la fin de sa période d'emploi déterminé lui sont rendus s'il ou elle est réengagé au centre au cours de la première (1^{re}) année suivant la fin de ladite période d'emploi.
- c) Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé-e au cours d'un emploi antérieur dans une organisation figurant aux annexes I, IV et V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, jusqu'à concurrence de 65 jours, sont reconnus par le Centre.
- d) Dans la mesure où il n'y a pas d'interruption de service, en cas de nomination à un poste représenté par l'unité de négociation, tous les crédits de congé de maladie accumulés au cours de l'emploi au Centre sont reconnus.
- 21.04 Attribution du congé de maladie
L'employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il ou elle est incapable d'effectuer ses fonctions à cause d'une blessure ou d'une maladie, à condition :
- (a) qu'il ou elle dispose de crédits de congé de maladie suffisants;
 - (b) il ou elle puisse convaincre le Centre de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine, sauf que :
 - i. pour toute période d'absence de plus de quatre (4) jours, l'employé-e doit, sur demande, présenter une preuve satisfaisante (certifiée par un praticien qualifié) de son incapacité à effectuer ses fonctions;
 - ii. nonobstant le sous-alinéa i. ci-dessus, le Centre peut demander à un employé-e de présenter un certificat attestant de son incapacité à effectuer ses fonctions pour des périodes de moins de quatre (4) jours s'il a des motifs raisonnables de croire que l'employé-e abuse des crédits de congé de maladie auxquels il ou elle a droit.

- 21.05 Le Centre rembourse à l'employé-e le coût du certificat médical.
- 21.06 Avis d'absence
L'employé-e doit aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible de toute absence du travail à cause d'une blessure ou d'une maladie.
- 21.07 Avance de crédits de congé de maladie
Lorsqu'un employé-e n'a pas de crédits de congé de maladie ou qu'il ou elle n'en a pas assez pour obtenir un congé de maladie payé, l'employé-e peut, à la discrétion du Centre, obtenir un congé de maladie payé d'une durée ne dépassant pas vingt-cinq (25) jours si l'employé-e attend une décision au sujet d'une demande de congé pour accident du travail ou pour d'une durée ne dépassant pas quinze (15) jours dans tous les autres cas, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé des jours de congé de maladie acquis par la suite et, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise à pied, le recouvrement du montant de l'avance des crédits sur les sommes d'argent dues à l'employé-e par le Centre. Ces demandes de congé ne peuvent être refusées indûment.
- 21.08 Accident du travail
Lorsqu'un employé-e prend un congé de maladie payé et qu'un congé d'accident du travail est ensuite approuvé pour la même période, les crédits de congé de maladie pour la période en question sont restitués à l'employé-e.

Article 22 – Congé pour accident du travail

22.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident du travail lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et qu'une commission des accidents du travail a informé le Centre qu'elle a certifié que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

- a) d'une blessure subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e; ou

- b) d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi,

si l'employé-e convient de verser au Centre tout montant d'argent qu'il ou elle reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant d'argent ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle son agent ou l'employé-e a versé la prime.

Article 23 – Congé compensatoire pour temps de déplacement

- 23.01 L'employé-e obtient un congé compensatoire pour le temps passé en déplacement, et donc à l'extérieur de son lieu de résidence habituel, lorsqu'il n'est pas possible de lui offrir une autre forme de compensation au moyen d'un autre type de congé.
- 23.02 L'employé-e accumule du congé compensatoire pour déplacement autorisé à raison de 1/10^e de jour de congé pour chaque jour entier de déplacement, exclusion faite des jours de vacances ou des congés de retour au pays et réunion familiale pris en cours de déplacement autorisé.
- 23.03 L'employé-e doit normalement utiliser la totalité de son congé compensatoire au cours de l'exercice financier pendant lequel il l'a acquis. Si cela est impossible, l'employé-e peut reporter jusqu'à cinq (5) jours de congé compensatoire à l'exercice suivant. Le congé compensatoire reporté et restant au 31 mars de l'exercice suivant devra être payé au taux de rémunération quotidien de l'employé-e en vigueur au 31 mars de l'exercice en question.

Article 24 – Rendez-vous chez le médecin ou le dentiste

- 24.01 L'employé-e peut se voir accorder un congé payé, jusqu'à trois virgule sept cinq (3,75) heures, afin de se rendre chez le médecin ou le dentiste pour un rendez-vous préventif de routine ou périodique, quand un tel rendez-vous ne peut être pris hors des heures normales de travail. Le congé accordé en application du présent article doit être préalablement approuvé par le Centre, et l'employé-e doit faire tout effort raisonnable pour limiter ses absences.
- 24.02 Le congé payé accordé en application du présent article ne doit pas être utilisé pour le traitement de pathologies ou de maux particuliers.
- 24.03 (a) * Les employé-e-s en service **le 12 juillet 2018** continueront de bénéficier de cette prestation pour les personnes qui sont à leur charge, conformément à la politique précédente du Centre.
- (b) **Les employé-e-s embauchés après le 12 juillet 2018 peuvent bénéficier d'un congé pour les rendez-vous médicaux et dentaires des personnes à charge, conformément à l'Article 25.**

Article 25 – Congé pour raisons familiales

25.01 * Aux fins du présent paragraphe, « membre de la famille » est défini comme suit :

- (a) Le conjoint de l'employé-e (y compris le conjoint de fait);
 - (b) Les enfants (y compris les enfants placés chez lui en foyer nourricier et les beaux-enfants ou les enfants du conjoint ou du conjoint de fait), les petits-enfants;
 - (c) Un parent (y compris un beau-parent ou un parent nourricier);
 - (d) Le père du conjoint, la mère du conjoint, le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, des grands-parents de l'employé-e;
 - (e) Tout autre membre de la famille de l'employé-e habitant en permanence avec l'employé-e ou avec qui l'employé-e habite en permanence;
- OU**
- (f) Une personne qui tient lieu de parent à l'employé-e, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.

25.02 * Le nombre total de congés payés pouvant être accordé en application du présent article ne dépasse pas trente-sept heures et demie (37,5) au cours d'un exercice financier.

25.03 * Sous réserve du paragraphe 25.02, l'employeur accorde à l'employé-e un congé payé dans les circonstances suivantes :

- (a) Pour conduire un membre de sa famille à un rendez-vous médical ou dentaire, ou à un rendez-vous avec des autorités scolaires ou des organismes d'adoption;
- (b) Pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- (c) Pour combler les besoins directement liés à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé-e;
- (d) Pour assister à des activités scolaires;
- (e) Pour prodiguer des soins à un enfant de l'employé-e, quand, pour des raisons imprévues, les services de garde ou scolaires habituels de l'enfant de l'employé-e sont indisponibles;
- (f) L'employé-e peut utiliser jusqu'à sept heures et demis (7,5) de son congé de trente sept heures et demie (37,5) stipulé au paragraphe 25.02 ci-dessus pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à son emploi, avec un conseiller financier ou un autre représentant professionnel.

25.04 Si, au cours d'une période quelconque de congé compensatoire, l'employé-e se voit accorder un congé payé pour cause de maladie dans la famille en vertu de l'alinéa 22.03 b) ci-dessus, la

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

- 25.05 L'employé-e qui demande un congé en application du présent article doit en aviser le plus tôt possible son supérieur. En ce qui concerne les urgences et les imprévus, l'employé-e doit communiquer avec son supérieur le plus rapidement possible pour l'informer de son absence du travail et en préciser les raisons et la durée.
- 25.06 Ce type de congé ne peut être reporté d'un exercice financier à l'autre. Il ne sera pas non plus pris en compte dans le calcul de toute rémunération versée à l'employé-e à la cessation de son emploi.

Article 26 – Congé de deuil

26.01 (a) Aux fins du présent article, « famille » s'entend d'un père, d'une mère (ou beau-père, belle-mère ou parent nourricier), d'un frère, d'une sœur, d'un conjoint (y compris le conjoint de fait qui habite avec l'employé-e), d'un enfant (y compris un enfant du conjoint de fait), d'un beau-fils, d'une belle-fille ou d'un enfant en tutelle de l'employé-e, d'un petit-enfant, du père du conjoint, de la mère du conjoint, des grands-parents de l'employé-e et de tout membre de la famille de l'employé-e habitant en permanence chez l'employé-e ou avec qui l'employé-e habite en permanence.

(b) une personne qui tient lieu de parent à l'employé-e, qu'il ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. L'employé-e n'a droit au congé de deuil visé à la clause 26.02 ci-dessous qu'une seule fois au cours de sa période d'emploi au CRDI.

26.02 * Lorsqu'un membre de la famille immédiate de l'employé-e décède, l'employé-e a droit à un congé de deuil. **Cette période de deuil, déterminée par l'employé-e, doit comprendre le jour du service commémoratif ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, l'employé-e a droit à une rémunération pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, l'employé-e peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.**

(a) **À la demande de l'employé-e, ce congé de deuil payé peut être pris en une seule période sept (7) jours civils consécutifs ou en deux (2) périodes jusqu'à un maximum de cinq (5) jours ouvrables.**

(b) **Lorsqu'il est demandé qu'il soit pris en deux (2) périodes,**

i. **La première période doit comprendre le jour du service commémoratif ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès;**
et

ii. **La seconde période doit être prise au plus tard dans les douze (12) mois suivant la date du décès pour assister à une cérémonie.**
et

iii. **L'employé-e ne peut bénéficier de plus de trois (3) jours de congé payé, au total, pour le déplacement qu'occasionnent ces deux (2) périodes**

26.03 **L'employé-e a droit à un congé de deuil d'un (1) jour lors du décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur et des grands-parents de son conjoint.**

26.04 Si, pendant que l'employé-e est en congé payé d'un autre type, il survient un décès qui le rend admissible à un congé de deuil payé aux termes **des articles 26.02 et 26.03**, l'employé-e se voit accorder un congé de deuil payé, et des crédits de congé payé correspondant aux jours de congé de deuil payé utilisés lui sont restitués.

26.05 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. À la demande de l'employé-e, le vice-président d'une direction générale peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long que

celui prévu dans les paragraphes **26.02 et 26.03**, ou encore selon une formule différente.

Article 27 – Congé pour comparution

27.01 Le Centre accorde un congé payé à l'employé-e pour la durée pendant laquelle il ou elle est tenu :

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury; ou
- b) de faire partie d'un jury; ou
- c) de comparaître, sur assignation ou citation, en qualité de témoin devant un organisme judiciaire, un organisme quasi judiciaire ou une entité administrative ayant le pouvoir d'exiger une telle comparution.

Article 28 – Congé pour accommodement des obligations religieuses

- 28.01 L'employé-e se voit accorder jusqu'à trois (3) jours de congé payé pour obligations religieuses par exercice financier.
- 28.02 Si un jour de congé payé pour obligations religieuses tombe la fin de semaine ou un jour férié observé, l'employé-e n'a pas droit à un jour de congé de remplacement.
- 28.03 L'employé-e qui a l'intention de demander un congé aux termes de ce paragraphe doit aviser son supérieur le plus tôt possible, mais au plus tard quatre (4) semaines avant la période de congé demandée.

Article 29 – Congé payé spécial accordé une seule fois

29.01 Un employé-e comptant au moins deux années de service continu a droit à un congé payé spécial de cinq (5) jours accordé une seule fois s'il ou elle ne s'est pas encore prévalu de ce congé (ni du congé de mariage qui était offert auparavant), y compris au cours de périodes d'emploi antérieures au service du Centre.

Article 30 – Congé de maternité et parental non payé

30.01 Congé de maternité non payé

- a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b) Nonobstant l'alinéa a) :
 - (i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que son nouveau-né est hospitalisé,
ou
 - (ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé, puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,
la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà des dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'était 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) Le Centre peut exiger de l'employée un certificat médical attestant de son état de grossesse.
- e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - (ii) d'utiliser les crédits de congé de maladie acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions de l'article 21, Congé de maladie. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » et « blessure » utilisés à l'article 21, Congé de maladie, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser le Centre, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

30.02 Indemnité de maternité

- a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
 - (ii) fournisse au Centre la preuve qu'elle a demandée et reçoive des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès du Centre,
et
 - (iii) signe avec le Centre une entente par laquelle elle s'engage :
 - A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que 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 de maternité;
 - C) à rembourser au Centre le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail conformément 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 à pied, 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 aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :
$$\text{(indemnité perçue)} \times \frac{\text{(période restante à travailler après son retour au travail)}}{\text{[période totale à travailler précisée en (B)]}}$$
- toutefois, une employée dont la période d'emploi déterminée a pris fin et qui est réengagée 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 énoncées à la division B).
- b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B) et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la

période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

- c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

et
 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du *Régime québécois d'assurance parentale*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi ou du *Régime québécois d'assurance parentale* auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période,

et
 - (iii) dans le cas d'une employée 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 l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 30.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c), et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
- (i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé,
 - (ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en

divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) correspondra au taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- (i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j) L'indemnité de maternité versée conformément au RPSC n'a aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.
- k) En ce qui concerne une employée qui n'a pas droit à des prestations d'assurance-emploi, le « supplément » est calculé en fonction du plafond auquel elle aurait eu droit si cela avait été le cas.

30.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- a) L'employée qui :
 - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 30.02a)(ii) uniquement parce que les prestations d'invalidité auxquelles elle a également droit l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et
 - (ii) a satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 30.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 30.02a)(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 de sa prestation d'invalidité hebdomadaire.
- b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 30.02 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).

30.04 Congé parental non payé

- a) L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b) L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption pour un enfant ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption d'un enfant a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.
- c) Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion du Centre, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus peut être pris en deux périodes.
- d) Nonobstant les alinéas a) et b) :
 - (i) si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son nouveau-né est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
 - ou
 - (ii) si l'employé-e a commencé son congé parental non payé, puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,la période de congé parental non payé définie dans la demande de congé d'origine peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- e) L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé doit aviser le Centre au moins quatre (4) semaines avant la date de début d'un tel congé.
- f) Le Centre peut :
 - (i) reporter le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
 - (ii) accorder à l'employé-e le congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - (iii) demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe compte 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.

30.05 Indemnité parentale

Dans le cadre du régime de prestation d'assurance-emploi (AE), l'indemnité parentale est versée selon deux (2) options, à savoir :

Option 1 : prestation parentales standards

Ou

Option 2 : prestation parentales étendues

Une fois que l'employé-e a choisi l'option de prestations parentales standards ou l'option de prestations parentales étendues, la décision est irrévocable et ne peut être modifiée si l'employé-e reprend le travail à une date antérieure à celle prévue à l'origine.

Dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'indemnité parentale n'est versée que dans le cadre de l'option 1 – prestations parentales standards.

Administration de l'indemnité parentale

- a) L'employé-e qui bénéficie d'un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC), décrit, **pour l'option de prestations parentales standards** aux alinéas c) à (l) et **pour l'option de prestations parentales étendues, aux alinéas m) à v), à condition que l'employé-e:**
- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - (ii) fournisse au Centre la preuve qu'il ou elle a demandée 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 du Centre;
- et
- A) signe avec le Centre une entente par laquelle il ou elle s'engage à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - B) suivant son retour au travail décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 30.02a)(iii)(B), le cas échéant;
 - C) à rembourser au Centre le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle retourne au travail, mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis à pied, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

(indemnité perçue) X (période restante à travailler
après son retour au travail)
[période totale à travailler
précisée en (B)]

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée a pris fin et qui est réengagée 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 énoncées à la division (B).

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

Option 1 – Prestations parentales standards

- c) L'indemnité parentale versée conformément au RPSC **pour les prestations parentales standards (option 1)** comprend ce qui suit :
- (i) si l'employé-e est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant cette période;
 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de *l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale*, il ou elle a droit de toucher la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et ses prestations parentales, d'adoption et de paternité, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de 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 cette période;
 - (iv) dans le cas d'un employé-e ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il ou elle demeure ensuite en congé parental non payé, il ou elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins

toute autre somme gagnée pendant cette période, à moins que l'employé-e en question ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine dont il est question au sous-alinéa 30.02c)(iii) pour le même enfant.

- d) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 30.05c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e) L'indemnité parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du *Régime québécois d'assurance parentale*.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
 - (i) pour un employé-e à temps plein, au taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e en vigueur le jour précédant immédiatement le début du congé de maternité ou parental non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) correspondra au taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve des dispositions du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- (i) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement entraînant une augmentation de l'indemnité parentale pendant qu'il ou elle touche une indemnité parentale, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j) L'indemnité parentale versée conformément au RPSC n'a aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- k) Les indemnités de maternité et parentales combinées payées **sous l'option de prestations parentales standards** en vertu de la présente convention ne dépasseront pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.
- l) En ce qui concerne un employé-e qui n'a pas droit à des prestations d'assurance-emploi, le

« supplément » est calculé en fonction du plafond auquel il aurait eu droit si cela avait été le cas.

Option 2 – prestations parentales étendues

- m) Les indemnités parentales versés conformément au RPSC, pour les prestations parentales étendues (option 2), se composent des éléments suivants :**
- i. si l'employé-e est assujetti 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 chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant cette période;**
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi, l'employé-e a droit de toucher la différence entre cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et ses prestations parentales, d'adoption et de paternité, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé-e aurait eu droit si elle ou il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;**
 - iii. Lorsqu'un employé-e a reçu la totalité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qu'il ou elle demeure par la suite en congé parental non payé, il ou elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à raison de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période.**
 - iv. lorsqu'un employé-e a réparti la totalité des soixante-neuf (69) semaines de prestations parentales avec un autre employé-e sous le régime d'assurance-emploi pour le même enfant et que l'un ou l'autre demeure par la suite en congé parental non payé, cet employé-e est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à raison de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et de l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, à moins que l'employé-e n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine mentionnée au sous-alinéa 30.02 c)(iii) pour le même enfant;**
- n) à la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 30.05 m)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Les ajustements seront effectués une fois que l'employé-e aura fourni la preuve qu'il bénéficie de l'assurance-emploi.**

- o) L'indemnité parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue à l'alinéa 30.05 m) et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle ou il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.**
- p) Le taux de rémunération hebdomadaire visé à l'alinéa 30.05 m) est le suivant :**
 - i. pour un employé-e à temps plein, au taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e en vigueur le jour précédant immédiatement le début du congé de maternité ou parental non payé;**
 - ii. dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel au cours de 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 30.05 m)(i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal que l'employé-e aurait reçus si elle ou il avait travaillé à plein temps pendant cette période.**
- q) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa 30.05 p) ci-dessus correspondra au taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle ou il est nommé.**
- r) Nonobstant l'alinéa 30.05 q), et sous réserve des dispositions du sous-alinéa 30.05 p)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle ou il touchait ce jour-là.**
- s) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement entraînant une augmentation de l'indemnité parentale pendant qu'elle ou il touche une indemnité parentale, cette indemnité sera rajustée en conséquence.**
- t) L'indemnité parentale versée conformément au RPSC n'a aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.**
- u) Les indemnités de maternité et parentales combinées payées en vertu de l'option de prestations parentales étendues ne dépasseront pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.**
- v) En ce qui concerne un employé-e qui n'a pas droit à des prestations d'assurance-emploi, le « supplément » est calculé en fonction du plafond auquel elle ou il aurait eu droit si cela avait été le cas.**

a) L'employé-e qui :

(i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 30.05a)(ii) uniquement parce que les prestations d'invalidité auxquels il ou elle a droit l'empêchent de toucher des prestations de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et

(ii) a satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 30.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 30.02a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine de prestations de l'indemnité parentale non reçue pour la raison décrite dans le sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires.

b) L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 30.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles il ou elle aurait été admissible à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale si ces prestations ne lui avaient pas été refusées pour les raisons décrites au sous-alinéa a)(i).

30.07 Si le gouvernement du Canada ou le gouvernement du Québec apporte des modifications au congé parental actuel ou au régime de prestations de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pendant la durée de la présente convention, les parties acceptent de se rencontrer et de négocier les modifications à l'article 30 afin que les employé-e-s puissent se prévaloir des droits accordés par les modifications en question.

Article 31 – Congé de compassion sans solde

- 31.01 Un congé de compassion sans solde est accordé conformément au *Code canadien du travail* et aux modifications qui peuvent y être apportées de temps à autre.
- 31.02 Aux fins du présent article, la « famille » de l'employé-e se définit comme :
- a) le conjoint ou le conjoint de fait de l'employé-e;
 - b) l'enfant de l'employé-e ou l'enfant de son conjoint ou conjoint de fait;
 - c) un parent de l'employé-e ou le conjoint ou conjoint de fait du parent; et
 - d) toute autre personne faisant partie d'une catégorie de personnes prévue pour l'application de la présente définition dans la *Loi sur l'assurance-emploi* et les modifications qui peuvent y être apportées.
- 31.03 L'employé-e a droit à un congé non payé d'une durée maximale de vingt-huit (28) semaines pour fournir des soins ou du soutien à un membre de la famille si un praticien qualifié délivre une attestation indiquant que le membre de la famille est gravement malade et risque de mourir dans les vingt-six (26) semaines :
- a) à partir de la date de délivrance du certificat; ou
 - b) si le congé a commencé avant la délivrance du certificat, à partir du jour de début du congé.
- 31.04 L'employé-e doit aviser le Centre par écrit le plus tôt possible, mais au plus tard deux (2) semaines avant la date de début du congé, à moins que des circonstances urgentes ou imprévisibles ne l'en empêchent.
- 31.05 Sur demande, une copie du certificat médical dont il est question au paragraphe 31.03 devra être remise au Centre pour prouver que le membre de la famille malade a besoin de soins ou de soutien et qu'il risque de mourir dans les 26 semaines.
- 31.06 Un congé en application du présent article ne peut être pris que pendant la période prévue par le Code.
- 31.07 La durée combinée du congé non payé pouvant être pris par deux employé-e-s ou plus en vertu du présent article pour prodiguer des soins ou fournir du soutien au même membre de la famille ne doit pas dépasser 28 semaines dans la période décrite au paragraphe 31.05.
- 31.08 Le Centre continuera d'assurer la couverture et de payer la partie de l'employeur des contributions pour les avantages précisés au paragraphe 209.2(1) du *Code canadien du travail* et des modifications qui peuvent y être apportées.

Article 32 – Congé de perfectionnement

- 32.01 **(a) * Un congé de perfectionnement avec ou sans solde peut être accordé à l'employé-e, sur demande écrite de l'employé-e et à la discrétion du Centre, pour des périodes variables pouvant aller jusqu'à un (1) an renouvelable par consentement mutuel. Ces demandes ne doivent pas être refusées sans motif raisonnable.**
- (b) * Un congé de perfectionnement peut être accordé** pour suivre des formations et des activités de perfectionnement, notamment des études universitaires, un travail dans une autre organisation, de la recherche et de l'enseignement. **Les demandes de congé de perfectionnement sont liées à l'évolution de la carrière de l'employé-e au Centre.**
- 32.02 * Comme condition d'octroi du congé de perfectionnement, l'employé-e doit avoir au moins trois (3) ans de service continu au CRDI et avoir effectué un travail entièrement satisfaisant pendant toute cette période.
- 32.03 **(a) * L'employé-e qui se voit accorder un congé de perfectionnement en vertu du paragraphe présent, pour lequel le Centre estime que les activités de perfectionnement présentent un bénéfice direct, peut recevoir une indemnité en substitution du salaire pouvant aller jusqu'à 100 % de son salaire de base. Le pourcentage du salaire est déterminé à la discrétion du Centre.**
- (b) Le Centre établit des critères clairs pour la détermination du pourcentage du salaire à payer. Ces critères font l'objet d'une consultation avec la section locale.**
- 32.04 * Si l'employé-e reçoit une subvention, une bourse ou une bourse d'études, l'indemnité peut être réduite. Dans ces cas, le montant de la réduction ne doit pas dépasser le montant de la subvention, de la bourse ou de la bourse d'études.
- 32.05 **(a) Pendant que l'employé-e est en congé de perfectionnement payé, les coûts directement attribuables à la formation sont entièrement pris en charge par le Centre.**
- (b) Un employé-e se voyant accorder un congé de perfectionnement en vertu du présent article ne reçoit aucune compensation au titre de l'article 39, heures supplémentaires, et de l'Article 40, temps de déplacement.**
- (c) Les employé-e-s en congé de perfectionnement professionnel doivent se faire rembourser les dépenses raisonnables engagées pour le déplacement ou autre que le Centre estime appropriées.**
- 32.06 (a) * Comme condition d'octroi du congé de perfectionnement, l'employé-e doit remettre un document par écrit avant le début du congé dans lequel il s'engage à retourner au Centre pour une période au moins égale à la période de congé accordée. Si l'employé-e, sauf autorisation du Centre :
- (i) ne termine pas l'activité de perfectionnement;

- (ii) ne revient pas au service du Centre à la fin de son **activité de perfectionnement**; ou
- (iii) cesse d'être employé-e, pour une raison autre que la mort ou une mise à pied, avant la fin de la période pour laquelle il ou elle s'était engagé à reprendre du service après avoir terminé l'activité de perfectionnement;

l'employé-e est tenu de rembourser au Centre toutes les indemnités qui lui ont été versées en vertu du présent paragraphe pendant son congé de perfectionnement, ou toute autre somme moindre déterminée par le Centre.

- (b) **L'employé-e qui entreprend une activité qui, de l'avis du Centre, est directement liée aux objectifs du Centre ou est estimée comme un avantage mutuel et (i) ne termine pas la formation ou l'affectation ou (ii) ne reprend pas son emploi au Centre à la fin de la formation ou de l'affectation, doit également rembourser au Centre toutes les dépenses qui lui ont été remboursées en vertu du présent article pendant son congé ou toute autre somme inférieure déterminée par le Centre.**

Article 33 – Congé pour activité politique

- 33.01 Un employé-e peut participer à des activités politiques pourvu que son engagement ne nuise pas à sa capacité de s’acquitter de ses fonctions en toute impartialité politique.
- 33.02 Un employé qui désire se porter candidat à une élection fédérale, provinciale, territoriale, municipale ou scolaire doit partir en congé sans solde pendant la période électorale. Il doit en faire la demande, et le congé est autorisé ou non par le Centre. Le Centre ne doit pas refuser ce congé sans motif raisonnable.

Article 34 – Congé autofinancé

- 34.01 Cet article s'applique à tous les employé-e-s à temps plein nommés pour une période indéterminée.
- 34.02 Au moyen d'un régime de salaire différé, le congé autofinancé offre aux employé-e-s la possibilité de planifier et d'exécuter toute une gamme d'activités de leur choix hors du lieu de travail. Le Centre accepte de prendre en compte une demande de congé autofinancé et, selon les nécessités du service, accordera ce congé si les conditions suivantes sont respectées :
- a) le congé accordé aux termes du présent paragraphe est d'une période d'au moins six (6) mois et d'au plus douze (12) mois pendant la durée d'emploi totale de l'employé-e;
 - b) une partie du salaire de l'employé-e allant jusqu'à trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3 %) sera différée pour financer la période de congé;
 - c) le montant différé pour l'employé-e dans le cadre de cet accord sera détenu en fiducie dans une institution financière approuvée; et
 - d) l'employé-e s'engage à réintégrer ses fonctions au Centre à la fin du congé pour une période au moins égale à la durée du congé.
- 34.03 L'employé-e est considéré comme étant en congé non payé pendant ce congé. L'employé-e est tenu de verser toutes les cotisations du Centre aux régimes d'avantages sociaux pour les avantages maintenus après les trois premiers mois du congé.
- 34.04 Employé-e-s à l'étranger
- (a) La période de service totale en affectation utilisée pour déterminer l'admissibilité à un congé de déplacement pour retour au pays et réunion familiale ne comprendra pas la durée du congé autofinancé. Les périodes futures au cours desquelles ce congé peut être pris seront modifiées en conséquence.
 - (b) L'indemnité d'études sera calculée au prorata du nombre d'heures travaillées au cours de l'année.
 - (c) Étant donné que le congé autofinancé est un congé non payé, toutes les autres indemnités ou tous les autres paiements versés par le Centre cesseront au cours de la période du congé autofinancé (y compris, sans toutefois s'y limiter, les indemnités de loyer et de services publics et l'indemnité de transport).

Article 35 – Congé avec étalement du revenu

- 35.01 Sur présentation d'un avis d'au moins soixante (60) jours et avec l'approbation du Centre, l'employé-e peut réduire le nombre de semaines de travail au cours d'une période de douze (12) mois, en prenant un congé non payé dont la durée varie entre un minimum de cinq (5) semaines et un maximum de trois (3) mois, et continuer de toucher un revenu proportionnel au temps travaillé, établi sur la période de douze (12) mois. La pension et les autres avantages seront calculés comme si l'employé-e était en congé payé.

Article 36 – Congé de transition à la retraite

- 36.01 Sous réserve des nécessités du service, les employé-e-s auxquels il reste moins de deux (2) ans avant leur départ à la retraite peuvent réduire leur semaine de travail jusqu'à concurrence de quarante pour cent (40 %). Les employé-e-s à qui ce congé est accordé doivent être nommés pour une période indéterminée et être admissibles à une pension non réduite au début de l'accord de congé ou le devenir dans un délai de deux ans.
- 36.02 Selon le fournisseur de régime de retraite, les employé-e-s à qui un congé est accordé aux termes du présent article recevront un salaire calculé au prorata et auront droit à des congés établis en fonction de la semaine de travail réduite; cependant, leur participation aux régimes de pension et aux avantages sociaux demeure inchangée, tout comme leurs primes ou leurs cotisations.
- 36.03 Les congés accordés aux termes du présent article doivent l'être pour une période maximale de deux ans, et les employé-e-s doivent convenir de prendre leur retraite à la fin de la période de congé.

Article 37 – Autres congés payés ou non payés

37.01 Le Centre peut, à sa discrétion, accorder un congé payé ou non payé pour des fins autres que celles qui sont stipulées dans la présente convention ou en plus de celles-ci.

Article 38 – Durée du travail

38.01 Aux fins du présent article, une semaine est une période de sept (7) jours consécutifs qui commence le dimanche et se termine le samedi. Le jour est une période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h 01.

38.02 * Durée du travail – Généralités

a) i. La semaine de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et la journée de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, entre 7 h et 17 h, en respectant la plage fixe de 9 h à 15 h, et excluant une pause-repas d'au moins une demi-heure (1/2).

ii. Le Centre accorde deux (2) périodes de repos payées de quinze (15) minutes chaque jour de travail à l'horaire, soit une le matin et l'autre l'après-midi.

iii. Nonobstant le sous-alinéa **38.02 a)iv)**, la semaine de travail normale pour les employé-e-s est du lundi au vendredi inclusivement. Le samedi et le dimanche sont des jours de repos.

iv. La semaine de travail normale pour les employé-e-s qui travaillent au Bureau régional du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord est du dimanche au jeudi inclusivement. Le vendredi et le samedi sont des jours de repos.

b) Les sous-alinéas i) et ii) s'appliquent uniquement aux administrateurs de programme (administrateur de programme, administrateur de programme principal, spécialiste de programme principal) et aux chefs de programme, sous réserve de l'approbation du Centre :

i. La durée normale du travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures en moyenne par semaine pendant chaque période de quatre (4) semaines. La durée du travail est établie de façon à répondre aux fonctions particulières de l'employé-e et en s'efforçant de respecter la plage fixe de 9 h à 15 h ainsi qu'une journée de travail de sept virgule cinq (7,5) heures. D'un commun accord entre l'employé-e et le Centre, la période de quatre (4) semaines peut être prolongée, mais pas au-delà de huit (8) semaines.

ii. À la demande du Centre ou d'un employé-e, une réconciliation des heures de travail peut être effectuée pour n'importe quelle période de quatre (4) à huit (8) semaines au cours de laquelle les heures de travail ont dévié de la plage fixe. Si les heures ne peuvent pas être réconciliées, l'employé-e a droit à la rémunération des heures supplémentaires conformément à l'article **39**. Lors du calcul des heures travaillées au cours de la période, les congés annuels et les autres congés payés représenteront sept virgule cinq (7,5) heures par jour.

- c) Nonobstant l'alinéa **38.02a** ci-dessus, lorsque les nécessités du service exigent une exploitation continue (au-delà du lundi au vendredi), le Centre établit la durée du travail de manière à ce que les employé-e-s :
- i. effectuent une semaine de travail de trente-sept virgule cinq (37,5) heures réparties sur cinq (5) jours;
 - ii. travaillent sept virgule cinq (7,5) heures consécutives par jour, excluant une pause-repas d'au moins une demi-heure (1/2);
 - iii. bénéficient de deux (2) jours consécutifs de repos par semaine.
 - iv. Le Centre s'efforce, dans la mesure du possible, d'établir les horaires de travail des employé-e-s visés par le présent paragraphe sur une base volontaire. Si les demandes des employé-e-s ne peuvent être satisfaites, les années de service doivent constituer le facteur déterminant pour affecter les heures de travail, sauf si le syndicat et le Centre en conviennent autrement d'un commun accord.
- d) Si les heures de travail d'un employé-e ou des employé-e-s doivent être modifiées de sorte qu'elles diffèrent de celles précisées à l'alinéa **38.02a**) et que, par conséquent, l'alinéa **38.02c**) s'applique, le Centre consultera au préalable l'Alliance à ce sujet et établira, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public et/ou assurer le bon fonctionnement du service.

38.03 Horaire variable

Sous réserve des nécessités du service et de l'approbation du Centre, un employé-e peut demander à commencer et à finir son travail à des heures variables. Ces demandes ne doivent pas être refusées sans motif raisonnable.

38.04 Semaine de travail comprimée

a) Sous réserve des nécessités du service et de l'approbation du Centre, un employé-e peut effectuer sa semaine de travail au cours d'une période autre que les cinq (5) jours prescrits, à condition de travailler en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine au cours d'une période de quatorze (14), de vingt et un (21) ou de vingt-huit (28) jours civils. Ces demandes ne doivent pas être refusées sans motif raisonnable.

b) Au cours de chaque période de quatorze (14), de vingt et un (21) ou de vingt-huit (28) jours, l'employé-e bénéficie d'un jour de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

38.05 Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer au Centre le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

38.06 Changement à l'horaire

- a) Un employé-e qui est tenu de modifier ses heures normales de travail sans avoir reçu un préavis d'au moins sept (7) jours avant l'entrée en vigueur de cette modification est rémunéré au tarif et demi (1 ½) pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures. Les heures travaillées par la suite sont payées au tarif normal, sous réserve des dispositions de l'article **39**, Heures supplémentaires.
- b) Le Centre fera tout effort raisonnable pour s'assurer que l'employé-e retourne à ses heures normales de travail.

38.07 Primes

- a) L'employé-e qui effectue sa journée de travail selon les dispositions de l'alinéa **38.02c)** touche une prime d'heures tardives de deux dollars **et vingt-cinq cents (2,25 \$)** l'heure pour toutes les heures travaillées entre 17 h et 7 h.
- b) L'employé-e qui effectue sa journée de travail selon les dispositions de l'alinéa **38.02c)** touche une prime d'heures tardives de deux dollars **et vingt-cinq cents (2,25 \$)** l'heure pour toutes les heures travaillées au tarif normal le samedi et/ou le dimanche, ou le vendredi et/ou le samedi au Bureau régional du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord.
- c) Si un employé-e demande à travailler entre 17 h et 7 h, ou le samedi et/ou le dimanche, ou le vendredi et/ou le samedi au Bureau régional du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord, il ou elle n'a pas droit à la prime aux termes des alinéas **38.07a)** et b).

38.08 Télétravail

Le télétravail désigne un régime volontaire de travail flexible permettant aux employé-e-s de travailler par des moyens électroniques ailleurs qu'à leur lieu de travail principal, sous réserve des nécessités du service. Ces demandes ne doivent pas être refusées sans motif raisonnable.

38.09 * Jours de congé variable

Les jours de congé variables sont accordés le 1^{er} avril de chaque exercice financier conformément à la présente clause.

Le Centre **accorde** aux employé-e-s à temps plein nommés pour une période déterminée et indéterminée qui travaillent au siège social trois (3) jours de congé variable qui peuvent être pris à tout moment au cours de l'exercice financier. **Les trois (3) jours de congés variables sont mis à la disposition des employé-e-s au prorata de la proportion de l'année travaillée. Pour les employé-e-s à temps partiel, les jours de congés variables sont calculés au prorata de leur semaine de travail programmée.** Les jours de congé variable non utilisés ne sont pas payés.

Article 39 – Heures supplémentaires

39.01 Généralités

- (a) Sous réserve de l'alinéa **39.02b**), « heures supplémentaires » désigne le travail autorisé exigé par le Centre qui doit être effectué par l'employé-e en plus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.
- (b) L'employé-e a droit à la rémunération des heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire qu'il ou elle accomplit lorsque le travail supplémentaire est autorisé d'avance par le Centre.
- (c) Afin d'éviter le cumul des heures supplémentaires, l'employé-e ne doit pas être rémunéré plus d'une fois pour les mêmes heures supplémentaires effectuées.
- (d) Les paiements prévus aux termes des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés et l'indemnité de disponibilité ne sont pas cumulés. Autrement dit, un employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour un même service.
- (e) Aucune rémunération des heures supplémentaires ne sera versée pour le travail supplémentaire effectué par un employé-e lors de cours, de séances de formation, de conférences et de séminaires, sauf si l'employé-e est tenu par le Centre d'y assister.
- (f) Aucune rémunération des heures supplémentaires ne sera versée si l'employé-e participe à des activités sociales, sauf si il ou elle a obtenu une autorisation préalable et est tenu par le Centre d'y assister.

39.02 Attribution du travail supplémentaire

- a) Sous réserve des nécessités du service, le Centre s'efforce autant que possible de ne pas prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et d'attribuer le travail supplémentaire de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés qui sont facilement disponibles.
- b) Lorsqu'il est nécessaire d'effectuer des heures supplémentaires, le Centre doit, dans la mesure du possible, donner un préavis d'au moins quatre (4) heures à l'employé-e visé, sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel.

39.03 Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail

L'employé-e est rémunéré au tarif et demi ($1 \frac{1}{2}$) pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures consécutives de travail supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer un jour de travail et au tarif double (2) pour toutes les heures supplémentaires effectuées en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires consécutives dans toute période accolée.

- 39.04 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos
- a) L'employé-e tenu de travailler un jour de repos est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) pour toutes les heures supplémentaires effectuées par la suite, sauf dans le cas suivant :
 - b) si l'employé-e est tenu par le Centre de travailler durant un deuxième (2^e) jour de repos ou un jour de repos subséquent (c'est-à-dire le deuxième jour, ou le jour suivant, d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés), il ou elle est rémunéré au tarif double (2).
- 39.05 Rémunération en espèces ou sous forme de congé compensatoire payé
- (a) * **Sur avis** de l'employé-e, **les heures supplémentaires** peuvent être rémunérées en espèces ou sous forme de congés compensatoires qui seront calculés au tarif applicable des heures supplémentaires. Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 31 mars de l'exercice suivant seront payés en espèces au tarif applicable des heures supplémentaires au moment où ils ont été acquis.
 - (b) * **Nonobstant l'alinéa 39.05(a), le congé compensatoire acquis ne peut dépasser cent douze virgule cinq (112,5) heures à un moment donné. Toute rémunération supérieure au plafond est versée en espèces au moment où elle est acquise.**
- 39.06 Indemnité de repas (heures supplémentaires)
- a) Le présent paragraphe ne s'applique pas à un employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de repas.
 - b) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus conformément au paragraphe **39.01** immédiatement après ses heures normales de travail a droit à une indemnité de repas selon les indemnités journalières (Canada) en vigueur jusqu'au maximum autorisé par l'Agence du revenu du Canada à titre d'indemnité non imposable, sauf si des repas gratuits sont fournis. Une période raisonnable, déterminée par le Centre, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre cette pause-repas payée à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- 39.07 Le Centre s'engage à fournir à la section locale, sur une base trimestrielle, une ventilation de toutes les heures supplémentaires effectuées par division et classification pour le trimestre précédent.**

Article 40 – Temps de déplacement

- 40.01 Aux fins de l'application de la présente convention, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les circonstances et dans la mesure prévue dans le présent article.
- 40.02 Si le Centre exige qu'un employé-e se déplace pour exécuter ses fonctions hors de son lieu de travail habituel, l'employé-e est rémunéré de la façon suivante :
- (a) Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle se déplace, mais ne travaille pas, l'employé-e reçoit sa rémunération journalière normale.
 - (b) Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle se déplace et travaille, l'employé-e reçoit :
 - i. sa rémunération journalière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas sept virgule cinq (7,5) heures;
 - ii. le tarif applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse sept virgule cinq (7,5) heures de travail et de déplacement, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au tarif normal.
 - (c) Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, l'employé est rémunéré au tarif applicable des heures supplémentaires pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de quinze (15) heures de rémunération au tarif normal.
 - (d) Pour plus de clarté, le maximum fourni au sous-alinéa **40.02b)ii)** et à l'alinéa c) est indiqué pour un aller simple.
- 40.03 Aux fins du paragraphe **40.02**, le temps de déplacement pour lequel l'employé-e est rémunéré est le suivant :
- (a) Si l'employé-e utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par le Centre.
 - (b) Si l'employé-e utilise un moyen de transport privé, le temps normal, déterminé par le Centre, qu'il lui faut pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, au retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail.
 - (c) Si l'employé-e demande de partir à une heure différente et/ou d'utiliser un autre moyen de transport, le Centre peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il ou elle aurait touchée selon les instructions initiales du Centre.
- 40.04 Tous les calculs du temps de déplacement sont basés sur chaque période complète de trente (30) minutes.

- 40.05 À la demande de l'employé-e et avec l'approbation du Centre, la rémunération acquise aux termes du présent article peut être perçue sous forme de congés compensatoires, **sous réserve du maximum de rémunération autorisé en vertu de l'alinéa 39.05 b)**. Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 31 mars de l'exercice suivant seront payés en espèces au tarif applicable des heures supplémentaires au moment où ils ont été acquis.
- 40.06 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.
- 40.07 La rémunération que prévoit le présent article n'est pas versée pour le temps que met l'employé-e à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf si il ou elle est tenu par le Centre d'y assister.

Article 41 – Disponibilité

- 41.01 Lorsque le Centre exige d'un employé-e qu'il ou elle soit disponible durant les heures hors service, cet employé-e a droit à une indemnité de disponibilité au taux équivalant à une demi-heure (1/2) de travail pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle il ou elle est en disponibilité.
- 41.02 L'employé-e désigné par lettre ou tableau pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de sa période de disponibilité à un numéro de téléphone connu et être en mesure de se rendre au lieu de travail aussi rapidement que possible, si il ou elle est appelé. Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour des périodes de disponibilité, le Centre s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.
- 41.03 Aucune indemnité de disponibilité n'est versée si l'employé-e n'est pas en mesure de se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu de le faire ou s'il est impossible de le joindre.
- 41.04 Le Centre accepte que dans les endroits et dans les circonstances où des appareils électroniques sans fil sont pratiques et efficaces, ces derniers soient fournis sans frais aux employé-e-s qui sont en fonction de disponibilité.
- 41.05 Sauf si le syndicat et le Centre en conviennent autrement d'un commun accord, le Centre s'efforce d'attribuer les fonctions de disponibilité aux employé-e-s de façon équitable et par rotation. Le Centre convient de ne pas apporter de changements aux procédures actuelles concernant l'affectation des fonctions de disponibilité sans d'abord avoir une consultation sérieuse avec le syndicat.
- 41.06 L'employé-e en disponibilité qui est tenu de se présenter au travail est rémunéré conformément à l'article **42**, Rappel au travail.

Article 42 – Rappel au travail

- 42.01 Si un employé-e est rappelé et retourne au travail :
- a) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire,
 - ou
 - b) un jour de repos,
 - ou
 - c) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail,
 - ou
 - d) pendant une période de disponibilité,
 - ou
 - e) pendant qu'il ou elle est en congé annuel autorisé, il ou elle touche la plus élevée des rémunérations suivantes :
- i. une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif applicable des heures supplémentaires pour chaque rappel au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures;
 - ou
 - ii. la rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour les heures effectuées.
- 42.02 Sauf si les employé-e-s ont été affectés à des fonctions de disponibilité, le Centre fait tout effort raisonnable pour éviter de rappeler les employé-e-s au travail ou de leur demander de travailler à distance conformément aux dispositions du paragraphe **42.01**.
- 42.03 Le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle n'est pas considéré comme du temps de travail.
- 42.04 Rappel au travail effectué depuis un lieu éloigné
L'employé-e qui est rappelé au travail conformément aux dispositions du paragraphe 42.01 peut, à la discrétion du Centre, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec le Centre. Le cas échéant, l'employé-e touche la plus élevée des rémunérations suivantes :
- i. une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé,
 - ou
 - ii. une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération au tarif normal, ce qui s'applique seulement la première fois qu'un employé-e travaille pendant une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé-e commence à travailler.
- 42.05 Frais de transport
- a) L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente conformément aux conditions énoncées au paragraphe **42.01**, et qui est tenu d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, se fait rembourser les dépenses raisonnables engagées pour le stationnement et le transport de la façon suivante :

i. l'indemnité de kilométrage au taux normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par le Centre à utiliser son automobile, si l'employé-e se déplace au moyen de sa propre voiture;

ou

ii. les frais de taxi raisonnables sur présentation d'un reçu.

42.06 L'employé-e qui est rappelé au travail conformément aux dispositions du paragraphe **42.01** et qui travaille trois (3) heures ou plus a droit à une indemnité de repas selon les indemnités journalières (Canada) en vigueur jusqu'au maximum autorisé par l'Agence du revenu du Canada à titre d'indemnité non imposable.

Article 43 – Droits d'adhésion à une association professionnelle

- 43.01 Le Centre rembourse à l'employé-e les cotisations ou les droits d'inscription qu'il ou elle a versés à un organisme ou à un organe directeur lorsqu'un tel versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions de l'employé-e. Le Centre rembourse les droits si l'on peut raisonnablement s'attendre à ce que l'employé-e conserve son statut professionnel auprès d'un organisme réglementé.
- 43.02 En ce qui concerne les employé-e-s dont le contrat est de moins d'un an, le remboursement sera calculé au prorata.

Article 44 – Période de probation

- 44.01 a) La période de probation s'applique à la première nomination au Centre.
- b) Les employé-e-s nommés à un poste de niveau J ou inférieur ont une période de probation de six (6) mois.
- c) Les employé-e-s nommés à un poste de niveau K ou supérieur ont une période de probation de douze (12) mois.
- d) La période de probation est automatiquement prolongée de la durée de toute période de congé non payé supérieure à trente (30) jours ouvrables.

Article 45 – Dotation

- 45.01 Le Centre dotera tous les postes conformément au présent article.
- 45.02 * Les postes vacants pour une période de moins de neuf (9) mois seront affichés à la discrétion du Centre.
- 45.03 Les employé-e-s qui ont été identifiés comme des employé-e-s optants sont inscrits sur une liste de priorité et seront considérés pour les postes à leur niveau ou à un niveau inférieur, pour lesquels ils possèdent les qualifications requises, avant qu'un poste ne soit affiché. Les employé-e-s demeureront sur la liste de priorité pendant toute la durée de leur statut d'employé-e optant.
- 45.04 Un employé-e nommé pour une période indéterminée nommé à un poste pour une période déterminée conserve son statut d'employé-e nommé pour une période indéterminée. Le poste d'attache de l'employé-e est également protégé pour la durée du poste pour une période déterminée.
- 45.05 Les dispositions suivantes s'appliquent aux postes de niveau J et inférieurs :

Changement de statut

a) Lorsque le Centre doit pourvoir un poste vacant pour une période indéterminée et qu'il y a au moins un employé-e nommé pour une période déterminée ayant terminé sa période de probation et qui occupe un poste ayant le même titre de poste, le Centre convient que cet employé-e ou ces employé-e-s seront considérés en premier lieu, à condition qu'ils possèdent les qualifications requises et qu'ils aient reçu des évaluations de rendement satisfaisantes.

(i) Lorsque plus d'un employé-e nommé pour une période déterminée est jugé qualifié, la sélection est fondée sur les années de service.

(ii) Si aucun employé-e nommé pour une période déterminée n'est jugé qualifié, les processus de sélection décrits dans le présent article s'appliquent.

- 45.06 Processus de concours

Sous réserve des paragraphes **45.03, 45.04, 45.05 et 45.08**, le Centre doit afficher et pourvoir les postes vacants et nouvellement créés conformément à ce qui suit :

a) Les candidats d'un bassin de candidats préqualifiés établi dans le cadre d'un concours de dotation antérieur peuvent être pris en considération avant qu'un poste semblable ne soit affiché. Le bassin de candidats préqualifiés demeurera actif pour une période de 12 mois.

b) Le Centre convient d'accorder la priorité aux employé-e-s du Centre pour doter les postes vacants.

c) Le Centre annonce tout poste vacant sur l'intranet pour une période d'au moins quatorze (14) jours. L'avis de concours doit contenir les renseignements suivants selon la description de poste :

- i) Niveau de classification
- ii) Fonctions du poste
- iii) Qualifications requises
- iv) Échelle salariale
- v) Date limite de réception des candidatures
- vi) Heures de travail
- vii) Statut

45.07 Processus de sélection

(a) Lorsque le Centre doit pourvoir un poste, il rédige un énoncé des qualifications établi d'après les fonctions du poste. Le mérite des candidats doit être déterminé au moyen d'une évaluation structurée des facteurs suivants qui refléteront fidèlement les fonctions à accomplir :

i. Exigences obligatoires

- Exigences en matière d'études et/ou de certification;
- Compétences linguistiques
- Expérience

ii. Exigences cotées

- Connaissances
- Compétences
- Capacités
- Autres critères connexes

(b) Une valeur prédéterminée est attribuée aux facteurs susmentionnés et l'évaluation de ces facteurs se fait au moyen d'un examen de la documentation pertinente tel qu'il est précisé ci-après dans le dossier de l'employé-e et, au besoin, d'une entrevue, d'un examen écrit ou oral ou d'autres formes d'examen.

(c) Toutes les évaluations de la performance du candidat pendant le processus de sélection doivent être consignées par écrit et conservées.

(d) Sur demande, l'employé-e reçoit de la rétroaction sur sa performance pendant le processus de sélection.

- (e) Lorsqu'il est établi que deux (2) candidats ou plus satisfont de façon égale aux exigences cotées du poste, les années de service prévaudront.

45.08 Promotion des administrateurs de programmes

L'article **45.08** ne s'applique qu'aux employé-e-s qui occupent un poste d'administrateur de programme au sein de la Direction générale des programmes (AP, APP) :

a) Les promotions par voie du Comité de promotion des administrateurs de programme doivent être fondées sur les critères établis énoncés à l'annexe B, Lignes directrices relatives à l'avancement des administrateurs de programme.

b) Les employé-e-s seront admissibles à présenter leur candidature sur une base annuelle.

- 45.09 Comme l'exige la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1995, les parties conviennent de tenir des consultations véritables et constructives afin d'élaborer, de mettre en œuvre, de modifier et d'évaluer un plan d'équité en matière d'emploi en milieu de travail.

45.10 Détachements

- a. **Aux fins du présent article, le terme « détachement » désigne la procédure par laquelle l'employé-e demande la possibilité d'être transféré temporairement chez un autre employeur non soumis à la présente convention collective. La participation à des programmes d'échange au sein de l'administration publique centrale est estimée comme un détachement aux fins de la présente clause.**
- b. **Les parties reconnaissent que l'accord de l'employeur d'accueil est nécessaire à la conclusion d'un accord de détachement.**
- c. **Accord de détachement**
Pendant le détachement, l'employé-e reste un employé-e du Centre et est soumis à toutes les dispositions du présent accord, sauf si d'autres dispositions sont précisées dans l'accord de détachement.
- d. **Lorsqu'un employé-e est autorisé à être détaché auprès d'un autre employeur, les conditions du détachement sont définies dans un accord écrit entre l'employé-e, le Centre et l'employeur d'accueil. Un employé-e a le droit de discuter de l'accord avec son représentant syndical.**

e. Durée du détachement

La durée d'un détachement peut varier jusqu'à un maximum de deux (2) ans. La durée maximale peut être prolongée d'un commun accord entre l'employé-e, l'employeur d'accueil et le Centre.

f. Fin du détachement

À la fin du détachement, l'employé-e retrouve le poste qu'il occupait précédemment au sein du Centre.

Si le poste est aboli pendant que l'employé-e est en détachement et que l'employé-e est nommé pour une période indéterminée, l'employé-e bénéficie de tous les droits prévus à l'article 52 de la présente convention.

g. Le Centre ne doit pas refuser de façon déraisonnable les demandes de participation à des possibilités de détachement.

Article 46 – Exposé des fonctions

- 46.01 Sur demande écrite, l'employé-e a droit à un exposé complet et courant des fonctions et responsabilités de son poste, y compris le niveau de classification du poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisme.
- 46.02 Sur demande écrite, le syndicat reçoit un exposé complet et courant des fonctions et responsabilités pour tous les postes de l'unité de négociation, y compris le niveau de classification du poste et la cote numérique attribuée par facteur, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement du poste dans l'organisme.

Article 47 – Classification

- 47.01 Chaque poste de l'unité de négociation est classifié conformément aux procédures d'évaluation des emplois du Centre dans l'une des échelles de classification énumérées à l'annexe A.
- 47.02 Lorsque le Centre modifie de façon importante les fonctions et responsabilités d'un poste, il doit évaluer de nouveau le niveau de classification du poste et en informer l'employé-e touché par écrit. Lorsqu'une modification à un poste modifie le niveau de classification du poste, le Centre doit en informer le syndicat.
- 47.03 Lorsqu'un poste est reclassifié et que l'employé-e doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour qu'il puisse exercer les fonctions de son poste, le Centre fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir à l'employé-e toute formation nécessaire pendant ses heures de travail, et ce, sans frais pour l'employé-e. Si l'employé-e est toujours jugé non qualifié pour exercer les fonctions du poste reclassifié après la formation, il sera nommé à un poste à un niveau équivalant à celui qu'il occupait précédemment pour lequel il ou elle répond aux exigences et possède les compétences, si un tel poste est disponible. Toutes les démarches seront entreprises pour trouver un poste dans la région où l'employé-e travaille actuellement. Si un poste n'est pas disponible dans cette région, mais qu'il est possible d'en trouver un ailleurs au sein de l'organisation, l'employé-e sera muté. Si un tel employé-e accepte un poste à un niveau inférieur, la protection salariale s'applique. Si aucun poste n'est disponible, l'article **52** Réaménagement des effectifs s'applique.
- 47.04 Lorsque le Centre apporte des changements à un exposé des fonctions ou à une description de poste et que l'employé-e ou le syndicat n'est pas d'accord avec la décision de classification, l'employé-e ou sa représentante ou son représentant syndical peut déposer un grief conformément à l'article 16. Le grief sera renvoyé directement à l'étape 2 du processus de règlement des griefs.
- 47.05 Les changements au système de classification sont apportés avec le consentement écrit du syndicat. Si, au cours de la durée de la présente convention le Centre établit et met en œuvre un nouveau système de classification, le Centre doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application du système, négocier les taux de rémunération avec le syndicat. Les nouveaux taux de rémunération entrent en vigueur rétroactivement à la date de mise en œuvre du système de classification.

Article 48 – Mesures disciplinaires

- 48.01 Aucune mesure disciplinaire, sous forme d’avis de mesure disciplinaire, de suspension ou de renvoi ou sous toute autre forme, ne peut être imposée à un employé-e sans motif valable.
- 48.02 Les parties souscrivent aux principes des mesures disciplinaires progressives.
- 48.03 Lorsque l’employé-e est tenu d’assister à une réunion sur des questions disciplinaires, il a le droit d’être accompagné d’un représentant du syndicat. Dans la mesure du possible, l’employé-e reçoit par écrit un préavis d’au moins un (1) jour ouvrable indiquant la tenue de cette réunion, ainsi que son objet.
- 48.04 Lorsqu’une mesure disciplinaire est imposée à un employé-e, le Centre s’engage à l’aviser par écrit de la raison de la mesure disciplinaire. Le Centre s’efforce de signifier cette notification au moment où la mesure disciplinaire est imposée.
- 48.05 Dans le cas où un employé-e choisirait de ne pas faire participer un représentant syndical à une réunion au cours de laquelle un avis écrit de suspension ou de licenciement est signifié, ou dans le cas où une telle réunion disciplinaire n’a pas lieu, le Centre informe le syndicat de la suspension ou du licenciement d’un employé-e au plus tard quarante-huit (48) heures après avoir avisé l’employé-e par écrit.
- 48.06 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel d’un employé-e doit être retiré et ne doit ni servir, ni être utilisé contre l’employé au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu’aucune autre mesure disciplinaire n’ait été portée au dossier dans l’intervalle.
- 48.07 Le Centre convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d’une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier personnel de l’employé-e dont le contenu n’a pas été porté à la connaissance de celui-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

Article 49 – Examen et évaluation du rendement de l'employé-e

- 49.01 Le Centre doit procéder à des examens et à des évaluations du rendement des employé-e-s.
- 49.02 Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé-e, l'employé-e doit avoir l'occasion d'en discuter et ensuite de signer le formulaire d'évaluation, une fois celui-ci rempli, afin d'indiquer qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu. Une copie du formulaire d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé-e sur le formulaire d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il y souscrit.
- 49.03 Le ou les représentants du Centre qui font l'évaluation du rendement de l'employé-e doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou d'en avoir eu connaissance pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle il y a évaluation du rendement de l'employé-e.
- 49.04 Un employé-e a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'évaluation de rendement.
- 49.05 Lorsqu'un employé-e n'est pas d'accord avec l'évaluation et/ou l'appréciation de son travail, il a le droit de fournir aux personnes responsables de la décision de l'évaluation ou de l'appréciation des arguments écrits de nature contraire.
- 49.06 Sur demande écrite de l'employé-e, son dossier personnel est mis à sa disposition aux fins d'examen.
- 49.07 Le Centre convient que les évaluations de rendement des employé-e-s ne doivent pas être effectuées à des fins disciplinaires.

Article 50 – Indemnité de départ

50.01 L'indemnité de départ est une prestation à l'employé-e au moment de la cessation d'emploi, à condition de remplir certaines exigences.

50.02 Périodes de service reconnues

Aux fins du calcul de l'indemnité de départ, les périodes de service « reconnues » sont les suivantes :

- (a) Un emploi continu au Centre.
- (b) Une période de service antérieure au sein du Centre à titre d'employé-e nommé pour une période indéterminée ou pour une période déterminée d'au moins six mois (6) qui aurait été prise en compte si la période de service avait été ininterrompue.
- (c) Une période de service au sein des Forces canadiennes ou d'un organisme énuméré dans les annexes de la *Loi sur la gestion des finances publiques* si l'employé-e a été muté directement au Centre.
- (d) Une période de service à temps partiel sauf à titre d'employé-e occasionnel ou d'employé-e aux termes d'un contrat de moins de six mois, à condition que la durée de service soit établie au prorata des heures travaillées.
- (e) Tous les emplois correspondant aux alinéas a) à d) ci-dessus, sont inclus dans le calcul de l'indemnité de départ, dans la mesure où il n'y a pas eu d'interruption de service de plus de trois (3) mois.
- (f) Une période de service immédiatement antérieure au Centre à titre d'employé-e occasionnel, à condition qu'elle soit immédiatement suivie d'une période d'emploi à durée indéterminée ou déterminée.
- (g) Toute période de congé non payé de plus de trois (3) mois consécutifs, autre qu'un congé de maladie, un congé de maternité ou un congé parental, est exclue du calcul de la période de service.

50.03 Calcul de l'indemnité de départ

L'employé-e reçoit une indemnité de départ calculée à partir de son taux de rémunération hebdomadaire dans les circonstances énumérées ci-après :

- a) Mise à pied
 - i. Dans le cas d'une première mise à pied et pour la première année complète de service continu, deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération pour les employé-e-s comptant dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années de service continu, ou quatre (4) semaines de rémunération pour les employé-e-s comptant vingt (20) années ou plus de service continu et une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète de service continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle de service continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours de service continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).

ii. Dans le cas d'une deuxième mise à pied ou d'une mise à pied subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète de service continu et, dans le cas d'une année partielle de service continu, une semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours de service continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle l'employé-e a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa **50.03 a)(i)**.

b) Renvoi pour incapacité ou incompétence

i. L'employé-e qui justifie plus de dix (10) années de service continu et qui cesse de travailler par suite d'un renvoi pour incompétence touchera une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète de service continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser trente (30) semaines.

ii. L'employé-e qui justifie plus d'une (1) année de service continu et qui cesse de travailler par suite d'un renvoi pour incapacité touche une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète de service continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser trente (30) semaines.

c) Décès

Au décès d'un employé-e, sa succession a droit, relativement à la période complète de service continu de l'employé-e, à une indemnité de départ équivalant à une (1) semaine de rémunération par année complète de service continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

d) Le montant afférent à une année de service incomplète est calculé au prorata du nombre de mois d'emploi complets le plus proche.

50.04 Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites à l'égard de toute période de service continu pour laquelle l'employé-e a déjà reçu une indemnité quelconque de cessation d'emploi.

50.05 Indemnités de départ en cas de départ volontaire

Les indemnités de départ à payer en cas de départ volontaire ont pris fin le 1^{er} juillet 2012. Les employé-e-s qui ont choisi d'accumuler leurs semaines d'indemnité de départ ou une partie de celles-ci seront rémunéré-e-s selon le taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e à la date de cessation d'emploi.

Article 51 – Sécurité d'emploi

- 51.01 Le Centre fera tout ce qui est raisonnablement possible pour que les employé-e-s ne soient pas mis à pied et pour que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition, sous réserve du consentement et de la capacité de chaque employé-e de se recycler et d'accepter une réaffectation.
- 51.02 En cas de réduction de l'effectif, le Centre convient que l'article sur le réaménagement des effectifs de la présente convention collective s'applique.

Article 52 – Réaménagement des effectifs

52.01 Un réaménagement des effectifs est une situation qui se produit lorsque le Centre décide que les services d'un ou de plusieurs employé-e-s nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction ou de la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où l'employé-e ne veut pas être réinstallé.

Principes

52.02 Les employé-e-s qui sont touchés par un réaménagement des effectifs seront traités équitablement et se verront offrir toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière au Centre, dans la mesure du possible.

52.03 Tous les employé-e-s nommés pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement des effectifs et pour lesquels le Centre sait ou peut prévoir la disponibilité d'emploi se verront offrir une garantie d'une offre d'emploi raisonnable. Les employé-e-s pour lesquels le Centre ne peut fournir de garantie pourront bénéficier des arrangements d'emploi, ou formules de transition.

Définitions

52.04 Employé-e touché : employé-e nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs.

52.05 Échange de postes : un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant échange son poste avec un employé-e non touché (la remplaçante ou le remplaçant) qui désire quitter le Centre avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études.

52.06 * Garantie d'une offre d'emploi raisonnable : garantie d'offre au Centre fournie aux employé-e-s nommés pour une période indéterminée touchés par le réaménagement des effectifs. Le Centre fera une telle offre s'il sait qu'il existe des emplois disponibles pour ces employé-e-s au sein du Centre ou s'il peut prévoir qu'il y en aura. Les employé-e-s touchés qui reçoivent une telle garantie ne se verront pas offrir le choix des options offertes dans le présent article.

52.07 Employé-e optant : employé-e nommé pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs et qui n'a pas reçu de garantie d'une offre d'emploi raisonnable de la part du Centre. La personne a cent vingt (120) jours pour examiner les options offertes dans le présent article.

52.08 (a) * Offre d'emploi raisonnable : offre d'emploi au Centre, habituellement à un niveau équivalent, mais qui pourrait inclure des niveaux plus bas.

(b) * Le Centre s'efforce, dans la mesure du possible, de proposer des emplois pour une durée indéterminée lorsqu'il fait des offres d'emploi raisonnables conformes au présent article.

(c) * Le Centre protège le statut d'un employé-e nommé pour un période indéterminée nommé à un poste pour une période déterminée en vertu du présent article.

52.09 Recyclage : formation en cours d'emploi ou toute autre formation ayant pour objet de donner aux employé-e-s touchés les compétences nécessaires pour combler une vacance prévue ou connue au sein du Centre. Lorsque les possibilités de formation sont limitées, ces offres doivent être faites aux employé-e-s touchés par ordre d'années de service.

52.10 Mesure de soutien à la transition : option offerte à un employé-e optant auquel le Centre ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La mesure de soutien à la transition est un montant forfaitaire calculé d'après le nombre d'années de service conformément au présent article.

Processus

52.11 Le Centre réalise une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'un réaménagement des effectifs sur les employé-e-s nommés pour une période indéterminée.

52.12 * Le Centre informe et consulte sérieusement les représentants syndicaux au sujet de toute situation de réaménagement des effectifs **et le fait dès que possible.**

Le Centre avisera le syndicat avant d'aviser les employé-e-s touchés. Un tel avis doit être fait par écrit, de façon confidentielle et le plus rapidement possible et en aucun cas moins de deux (2) jours ouvrables avant qu'un employé-e soit avisé du réaménagement des effectifs.

Un tel avis doit indiquer le nom et le lieu de l'unité de travail touchée ou des unités de travail touchées, la date prévue de l'annonce, le moment prévu du réaménagement des effectifs et le nombre et le niveau des employé-e-s qui seront vraisemblablement touchés par la décision.

52.13 Le Centre doit donner un avis écrit de mise à pied à chaque employé-e nommé pour une période indéterminée qui est touché le plus tôt possible avant la mise à pied, mais jamais moins de quatre (4) mois avant. Cet avis écrit comprend une description des options offertes à l'employé-e, la date de la mise à pied et un renvoi au présent article.

52.14 Le Centre garantit une offre d'emploi raisonnable aux employé-e-s assujettis au réaménagement des effectifs pour lesquels il sait ou peut prévoir une disponibilité d'emploi au Centre. Les employé-e-s qui reçoivent une telle garantie ne se verront pas offrir le choix des options énoncées dans le présent article.

Lorsqu'il n'y a pas suffisamment d'offres d'emploi raisonnables pour les employé-e-s touchés, ces offres doivent être faites par ordre d'années de service.

Si le Centre ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, le Centre doit donner cent vingt (120) jours à l'employé-e optant pour examiner les options exposées dans le présent article et prendre une décision.

- 52.15 L'employé-e doit présenter par écrit son choix de l'une des options énumérées conformément au paragraphe **52.24** pendant la période de cent vingt (120) jours suivant la réception du préavis de mise à pied. L'employé-e ne peut changer d'option lorsqu'il ou elle a fait son choix par écrit.

Si l'employé-e ne fait pas de choix, il ou elle sera réputé avoir choisi l'option mesure de soutien à la transition à l'alinéa **52.24 (b)**.

Si une offre d'emploi raisonnable qui ne requiert pas de réinstallation est faite au cours de la période de cent vingt (120) jours de réflexion et avant l'acceptation par écrit de la mesure de soutien à la transition ou de l'indemnité d'études, l'employé-e n'a plus accès aux options exposées au paragraphe **52.24**.

- *52.16 Le Centre peut mettre un employé-e en disponibilité à une date antérieure à la date prévue, quand l'employé-e touché le lui demande par écrit.

- 52.17 Les employé-e-s ont le droit d'être représentés par le syndicat en ce qui concerne l'application du présent article.

Réinstallation d'une unité de travail

- 52.18 Dans les cas où une unité de travail ou un bureau est réinstallé, le Centre offre à tous les employé-e-s dont le poste sera transféré le choix d'être réinstallés avec ladite unité ou d'être considérés employé-e-s visé par une situation de réaménagement des effectifs.
- 52.19 Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les employé-e-s disposent d'une période de cent vingt (120) jours pour préciser leur intention d'être réinstallés avec l'unité. Si l'intention de l'employé-e est de ne pas être réinstallé avec l'unité, le Centre peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé-e ou lui offrir les options présentées au présent article.

Recyclage

- 52.20 Les employé-e-s touchés ont droit au recyclage, pourvu :
- que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné;
 - qu'ils ou elles puissent satisfaire aux exigences minimales établies pour le poste avec un niveau raisonnable de formation; et
 - qu'aucun autre bénéficiaire de priorité n'ait les qualifications requises pour le poste.

Le Centre s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé-e et le vice-président responsable. Le Centre est aussi responsable d'informer l'employé-e, en temps opportun, si une proposition de recyclage soumise par l'employé-e n'est pas approuvée. À la demande de l'employé-e, une rétroaction écrite lui sera fournie concernant cette décision.

Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que le rendement de l'employé-e soit satisfaisant.

Pendant son recyclage, l'employé-e touché continue d'être employé par le Centre et d'être rémunéré d'après son poste, à moins que le Centre ne soit disposé à le nommer pour une période indéterminée, à condition qu'il ou elle mène son recyclage à bonne fin, auquel cas le plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre.

Lorsqu'un plan de recyclage a été approuvé, et que l'employé-e touché continue d'être employé par le Centre, la date de mise à pied envisagée est reportée jusqu'à la fin de la période de recyclage. L'employé-e qui ne mène pas son recyclage à bonne fin est mis à pied à la fin de sa période de recyclage si le Centre ne réussit pas à lui faire une offre d'emploi raisonnable.

Protection salariale

52.21 Un employé-e optant qui, durant la période de réflexion, accepte un poste au Centre dont le taux de rémunération maximale est inférieur au taux de rémunération maximal de son poste d'attache a droit à une protection salariale. La protection de salaire accordée à l'employé-e demeurera en vigueur jusqu'à ce que celui-ci ou celle-ci soit nommé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération de son poste d'attache.

Options offertes aux employé-e-s

52.22 Programmes de départ volontaire

Le Centre met en place un programme de départ volontaire lors de chaque réaménagement des effectifs qui vise cinq employé-e-s touchés ou plus du même groupe et niveau, et de la même unité de travail, là où ces programmes offrent la possibilité de proposer des offres d'emploi raisonnables aux employé-e-s touchés. Ces programmes :

- a) sont le fruit d'une consultation sérieuse auprès du comité mixte de consultation syndicale-patronale;
- b) ne doivent pas servir à dépasser les cibles de réduction. Dans la mesure du possible, le Centre précise le nombre de postes qu'il prévoit éliminer avant la mise en œuvre des programmes de départ volontaire;
- c) entrent en vigueur après que les avis d'employé-e touché sont transmis au personnel visé;
- d) accordent aux employé-e-s une période de réflexion d'au moins trente (30) jours civils pour décider s'ils participeront ou non au programme;

- e) offrent aux employé-e-s des options conformément au paragraphe **52.24**;
- f) sélectionnent les participants selon leur ancienneté lorsque le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer.

52.23 Échange de postes

Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant échange son poste avec un employé-e non touché (la remplaçante ou le remplaçant) qui désire quitter le Centre aux termes du présent article.

Un employé-e nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter le Centre peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui de l'employé-e optant. Il incombe cependant à la direction de décider si l'employé-e optant répond aux exigences du poste du remplaçant et aux besoins du Centre. Le Centre ne doit pas refuser ces demandes de façon déraisonnable.

L'employé-e optant qui prend la place d'un employé-e non touché doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier, y compris les exigences linguistiques. Un échange de postes devrait habituellement avoir lieu entre des employé-e-s de même niveau.

L'échange doit avoir lieu à une date donnée et ne doit pas donner lieu à une « réaction en chaîne », à savoir une série d'échanges entre plus de deux postes ou à un « examen ultérieur », à savoir un échange à une date ultérieure.

52.24 Les employé-e-s optants se voient accorder deux des trois (3) options de transitions suivantes :

a. Période excédentaire

Une période d'emploi rémunéré d'une durée de huit mois (« période excédentaire ») assortie de la possibilité d'une rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période excédentaire, en sus de la période de préavis dont il est question au paragraphe **52.15**.

En vertu de cette option, l'employé-e continue d'occuper son poste, et conserve son statut, son salaire et ses avantages sociaux pendant les huit (8) mois au cours desquels il essaie de trouver un emploi ailleurs au sein de l'organisme.

L'emploi prend fin au terme de la période excédentaire, à moins que l'employé-e ne trouve un emploi ailleurs au sein de l'organisation.

Si l'employé-e propose de démissionner avant la fin de la période excédentaire de huit (8) mois, le Centre peut autoriser le versement d'une somme forfaitaire égale à la rémunération que toucherait l'employé-e pour son poste d'attache pour le reste de la période excédentaire, et ce, pour six (6) mois au plus. L'emploi prend fin à la date de la démission, et les avantages sociaux (dont l'assurance invalidité de longue durée et

l'accumulation de la rente de retraite) cessent conformément aux politiques en vigueur au CRDI. Aux fins de l'indemnité de départ, l'employé-e qui choisit cette option est réputé mis à pied.

L'approbation de la rémunération en remplacement de période excédentaire est laissée à la discrétion du Centre, mais celui-ci ne la refuse pas sans motif raisonnable.

Le montant de la somme forfaitaire versée comme rémunération en remplacement de période excédentaire ne peut pas dépasser le montant maximum que l'employé-e optant aurait reçu s'il avait choisi l'option b), ci-dessous.

L'option a) ne sera offerte que si le Centre peut garantir une offre d'emploi raisonnable au cours de la période de priorité excédentaire de huit (8) mois.

L'option a) ne sera pas offerte aux employé-e-s touchés lorsqu'ils ont déjà bénéficié de cette disposition au cours des vingt-quatre (24) derniers mois.

b. Mesure de soutien à la transition

- i. L'employé-e reçoit un paiement en espèces selon ses années de service continu au Centre, comme suit :

Années de service continu au Centre	Disposition de transition spéciale (paiement en semaines de rémunération)
0	10
1	22
2	25
3	28
4	32
5	36
6	40
7	44
8	48
9-29	52
30	49
31	46
32	43
33	40
34	37
35	34
36	31
37	28

38	25
39	22
40	19

- ii. L'employé-e qui choisit cette option est mis à pied à la date approuvée par le Centre. Cette date se situe habituellement à la fin de la période de préavis.
- iii. L'employé-e qui choisit cette option sera considéré employé-e démissionnaire et mis à pied aux fins de l'article 50 – Indemnité de départ.
- iv. Pour l'employé-e qui choisit cette option et dont l'exonération de la réduction de la pension a été approuvée en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, le paiement en espèces de la disposition de transition spéciale ne doit pas être supérieur aux paiements en espèces prévus à l'appendice C de la Directive sur le réaménagement des effectifs du Conseil national mixte.

OU

c. Mesure de soutien à la transition assortie d'une indemnité d'études

- i. L'employé-e reçoit un paiement en espèces conformément au sous-alinéa 52.24 b)i) et une indemnité d'études sous la forme d'un paiement en espèces pouvant atteindre 16 000 \$ pour le remboursement des frais de scolarité versés à un établissement d'enseignement reconnu et du coût des manuels et du matériel requis, appuyés par des reçus.
- ii. L'employé-e qui choisit cette option peut demander un congé sans solde de deux (2) ans au plus afin de suivre une formation dans un établissement d'enseignement reconnu. Au cours de cette période, l'employé-e peut choisir de continuer à bénéficier des régimes d'avantages sociaux. Ce faisant, il doit contribuer sa part et celle de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux et du régime de retraite, conformément au Régime de pensions de retraite de la fonction publique.
- iii. L'employé-e qui choisit cette option est mis à pied à la date approuvée par le Centre. Cette date se situe habituellement à la fin de la période de préavis ou à la fin de la période de congé non payé, conformément au sous-alinéa 52.24 c)(ii).
- iv. L'employé-e qui n'a pas fourni au Centre une preuve d'inscription d'un établissement d'enseignement reconnu douze (12) mois après le début de son congé sans solde sera réputé avoir démissionné du Centre et sera considéré comme mis à pied aux fins de l'article 50 – Indemnité de départ.
- v. L'employé-e en congé sans solde qui se trouve un autre emploi pendant la période de deux ans est réputé avoir démissionné la veille du début de ce nouvel emploi.
- vi. L'employé-e qui choisit cette option n'est pas admissible à l'exonération de la réduction de la pension en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*.

- 52.25 Tous les employé-e-s qui ont choisi les options b) ou c) auront droit à un montant pouvant atteindre mille dollars (1 000 \$) pour des services de conseils relativement à leur possible réemploi ou retraite. Ces services peuvent comprendre des services de conseils en matière financière et de placement.
- 52.26 L'employé-e qui a bénéficié d'une mesure de soutien à la transition ou qui a reçu une indemnité d'études, et qui est renommé à un poste au Centre rembourse au Centre une somme équivalant au traitement qu'il a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il a touché la mesure de soutien à la transition ou l'indemnité d'études. Quoiqu'il en soit, l'employé-e qui a reçu une indemnité d'études n'est pas tenu de rembourser les frais de scolarité et le coût des manuels et du matériel requis dont il ou elle ne peut obtenir le remboursement.
- 52.27 Pour une période de douze (12) mois suivant la date de la mise à pied, les personnes mises en disponibilité conformément au présent article seront prises en considération pour des postes au Centre de la même manière que les candidats internes.

Article 53 – Régimes d’assurance collective et de retraite

À l’intention des employé-e-s au siège social et des employés canadiens travaillant à l’étranger :

- 53.01 Selon les règles d’admissibilité de chaque régime, tous les programmes de soins médicaux, de soins dentaires et autres programmes d’assurance-santé actuellement offerts aux employé-e-s continueront d’avoir pleine force et effet et seront réputés faire partie de la présente convention.
- 53.02 Les conditions du Régime d’assurance invalidité de la fonction publique, du Régime de soins de santé de la fonction publique et du Régime de retraite de la fonction publique (pension de retraite) s’appliquent à tous les employé-e-s.
- 53.03 Le Centre convient de maintenir les ententes de partage des primes pour tous les avantages en vigueur à la date de signature.
- 53.04 Le Centre veillera à ce que les employé-e-s qui sont en congé sans solde autorisé aient la possibilité de continuer à bénéficier de la couverture complète des régimes mentionnés dans le présent article conformément aux dispositions administratives en vigueur dans les manuels du régime pendant un tel congé.
- 53.05 Les employé-e-s embauchés avant le 3 mai 2016 et inscrits au Régime d’assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique – invalidité de longue durée (RACGFP – ILD) lors de la ratification de la convention collective peuvent continuer de participer à ce régime. Cependant, et à leur demande, ils peuvent choisir de passer au régime d’assurance-invalidité. Une fois qu’un employé-e est couvert par le régime d’assurance-invalidité, il ou elle ne peut pas retourner au régime d’ILD.
- Un employé-e en congé sans solde qui choisit d’interrompre sa couverture dans le cadre du RACGFP – ILD ne peut pas revenir à ce régime à son retour au travail et sera par la suite couvert par le régime d’assurance-invalidité.
- 53.06 Sur demande, le Centre fournit aux employé-e-s qui sont à moins d’un an (1) de leur départ à la retraite des renseignements sur les régimes d’assurance dentaire collective offerts aux retraités.

À l’intention des employé-e-s non canadiens qui travaillent à l’étranger :

- 53.07 Les employé-e-s non canadiens qui travaillent à l’étranger seront couverts par des régimes comparables à ceux offerts aux employé-e-s canadiens.

Article 54 – Administration de la paye

54.01 Versement du salaire

Un employé-e, autre qu'un employé-e qui reçoit une rémunération d'intérim, a le droit d'être payé pour services rendus à :

- a) La rémunération indiquée à annexe A pour la classification et le niveau du poste auquel l'employé-e est nommé.
- b) Un nouvel employé-e sera normalement embauché au taux de salaire minimum du niveau de classification de son poste. Le Centre peut placer un nouvel employé-e à un échelon supérieur de l'échelle appropriée si il ou elle a de l'expérience dans l'exécution de fonctions similaires. Dans de tels cas, le placement sur l'échelle sera proportionnel au temps passé à l'accomplissement de telles fonctions ailleurs.
- c) Un nouvel employé-e peut être placé au-dessus du taux de salaire minimum dans les cas où il y a une pénurie démontrée de main-d'œuvre qualifiée dans le domaine concerné ou lorsqu'il est exceptionnellement difficile de pourvoir le poste avec des candidats dûment qualifiés. Lorsque de telles circonstances surviennent, le Centre doit aviser la section locale avant de placer le nouvel employé-e sur l'échelle salariale.
- d)* La période d'augmentation d'échelon sera de cinquante-deux (52) semaines et la date d'augmentation d'échelon sera la date d'anniversaire suivant la période d'augmentation d'échelon de rémunération calculée à partir de la date de nomination.
- e) Les taux de rémunération indiqués à annexe A entrent en vigueur à la date précisée dans la présente convention.

54.02 Augmentation d'échelon de rémunération

- a) Lorsqu'une augmentation d'échelon de rémunération et une révision de rémunération se produisent à la même date, l'augmentation d'échelon de rémunération est apportée en premier et le taux qui en découle est révisé conformément à la révision de la rémunération.
- b) Si les dates de nomination, d'augmentation d'échelon de rémunération ou de révision de rémunération d'un employé-e tombent le même jour, il faut d'abord appliquer l'augmentation d'échelon de rémunération, puis rajuster le taux qui en découle en fonction de la révision salariale et fixer le taux de rémunération de l'employé à la nomination dans l'échelle des taux révisée du nouveau niveau de classification, conformément aux dispositions des paragraphes **54.03, 54.04 ou 54.05**.

54.03 Rajustement de la rémunération à l'occasion d'une promotion

- a) La nomination d'un employé-e constitue une promotion lorsque le taux de rémunération maximum applicable au poste auquel cette personne est nommée ou reclassifiée dépasse le taux de rémunération maximum applicable au niveau du poste d'attache de l'employé-e immédiatement avant cette nomination.

- b) En cas de nomination de l'employé-e à un poste dont le taux de rémunération maximum est plus élevé, l'employé-e doit être placé à l'échelon de la nouvelle échelle de rémunération qui lui procure une augmentation d'au moins 5 %, sans dépasser le maximum de la nouvelle grille de rémunération, ou au seuil minimum de la nouvelle grille de rémunération, selon le plus élevé de ces montants.
- c) Si la nomination d'un employé-e conformément à l'alinéa b) ci-dessus se produit le même jour qu'une augmentation d'échelon et/ou qu'une augmentation économique générale, l'augmentation découlant du passage au prochain échelon et/ou de l'augmentation générale sera appliquée avant que le 5 % mentionné à l'alinéa b) ci-dessus ne soit calculé.

54.04 Rajustement de la rémunération à l'occasion d'une mutation

Si un employé-e est nommé à un poste dont le taux de rémunération maximum est le même, son taux de rémunération demeure inchangé.

54.05 Rajustement de la rémunération à la suite d'une rétrogradation

a) Mutation volontaire à un poste de niveau inférieur

Le salaire d'un employé-e qui accepte une mutation volontaire à un poste classifié à un échelon inférieur est déterminé comme suit :

- i. Lorsque la rémunération de l'employé-e dépasse le taux de rémunération maximal du nouveau poste, elle est abaissée au taux de rémunération maximal du nouveau poste, à compter de la date à laquelle l'employé-e intègre son nouveau poste.
- ii. Lorsque sa rémunération se situe dans l'échelle de rémunération du poste de niveau inférieur, l'employé-e est placé à l'échelon de la nouvelle échelle de rémunération, dont le taux de rémunération est le plus proche, mais non inférieur, à son précédent taux de rémunération.

b) Reclassification d'un poste à un niveau de classification dont le taux de rémunération maximum est inférieur

Lorsque le poste d'un employé-e est reclassifié à un niveau dont le taux de rémunération maximum est inférieur au niveau auquel l'employé-e est rémunéré, les règles suivantes s'appliquent :

- i. Avant qu'un poste ne soit reclassifié à un niveau de classification dont le taux de rémunération maximum accessible est inférieur, son titulaire doit en être informé par écrit.
- ii. Malgré la reclassification à la baisse du poste, le ou la titulaire est réputé, à toutes fins utiles, avoir conservé son ancien niveau de classification. En ce qui concerne le taux de rémunération du ou de la titulaire, il ou elle continuera de toucher le même taux de rémunération, comme si son poste n'avait pas été reclassifié à un niveau inférieur. Il ou elle sera considéré comme bénéficiant d'une protection salariale jusqu'à ce qu'il ou elle quitte le poste ou jusqu'à ce que le taux de rémunération maximum possible du niveau reclassifié, tel qu'il est révisé périodiquement, devienne supérieur au taux de rémunération de son niveau de classification antérieur.
- iii. Le Centre fera tous les efforts raisonnables pour muter le ou la titulaire à un poste d'un niveau équivalent à celui de son ancien poste.

- iv. Si le ou la titulaire refuse une offre de mutation à un poste visé au sous-alinéa (iii) ci-dessus, il ou elle doit être payé immédiatement au taux de rémunération applicable au poste reclassifié.

54.06 Rémunération d'intérim

- a) Lorsqu'un employé-e est tenu par le Centre d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un employé-e d'un niveau de classification supérieur et que l'employé-e exécute ces fonctions pendant au moins cinq (5) jours de travail consécutifs, il ou elle touche pendant la période d'intérim une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme si il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.
- b) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période ouvrant droit à la rémunération, le jour férié est considéré comme un jour de travail aux fins de la période ouvrant droit à la rémunération.

54.07 Rémunération d'un employé-e à la fin de la rémunération d'intérim

- a) À la fin de la période de rémunération d'intérim, l'employé-e touchera de nouveau la rémunération de son niveau de classification dans l'unité de négociation comme si il ou elle était resté à ce niveau de classification. Le taux ainsi déterminé est également son taux de rémunération aux fins du calcul d'un nouveau taux de rémunération pour toute nomination ou rémunération intérimaire à une date qui coïncide avec la date de cessation.
- b) Lorsqu'un employé-e faisant l'objet d'une rémunération d'intérim/affectation temporaire est nommé au niveau de classification de son affectation intérimaire ou temporaire, il ou elle continuera non seulement de toucher la rémunération qui lui a été versée pendant la période de son affectation, mais cette période sera prise en compte pour fixer la date d'augmentation d'échelon de rémunération.

54.08 Affectations temporaires à l'extérieur de l'unité de négociation

- a) Lorsqu'un employé-e accepte une affectation temporaire à l'extérieur de l'unité de négociation, le Centre appliquera les clauses relatives à la dotation et aux avantages sociaux en fonction du poste d'attache de l'employé-e.
- b) Les augmentations de salaire et toutes les autres conditions de travail seront basées sur les politiques du Centre applicables aux employés exclus.

54.09 Décès

En cas de décès de l'employé-e, le Centre verse à sa succession le montant de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue, n'eût été son décès, pour la période allant de la date de son décès à la fin du mois où le décès a eu lieu.

54.10 Trop-payés

Lorsqu'un employé-e a été payé en trop pour des raisons indépendantes de sa volonté, le Centre doit l'avertir qu'il souhaite recouvrer le trop-payé avant de procéder à toute mesure de recouvrement. Lorsque le montant à recouvrer dépasse cinquante dollars (50 \$) et que l'employé-e informe le Centre que la mesure de recouvrement du trop-payé lui causera des difficultés, celui-ci prendra des dispositions pour étaler le recouvrement du trop-payé à raison d'un maximum de dix pour cent (10 %) du traitement brut de l'employé-e pour chaque période de rémunération, jusqu'à ce que le montant total soit recouvré.

54.11 Augmentations de salaire

- a)* Un employé-e se verra accorder des augmentations d'échelon de rémunération, telles qu'elles sont définies à annexe A, jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum pour son poste
- b) L'augmentation de salaire correspond à un pourcentage de la rémunération de l'employé, arrondie au dollar le plus près dans l'échelle de taux applicable au poste.

Article 55 – Santé et sécurité

Énoncé de politique

55.01 Les parties reconnaissent le droit de l'employé-e à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son bien-être physique. Le Centre et le syndicat reconnaissent que le maintien et le développement du bien-être général des employé-e-s constituent un objectif commun.

Droits et responsabilités

55.02 Centre

Conformément au *Code canadien du travail* et aux modifications qui peuvent y être apportées de temps à autre, le Centre veillera à la protection de la santé et de la sécurité de chaque employé-e et à ce que le milieu de travail et les procédures en milieu de travail respectent les normes de sécurité prescrites.

55.03 Syndicat

Sans limiter la généralité de ce qui précède, le syndicat, en collaboration avec le Centre, doit encourager les employé-e-s à travailler de façon sécuritaire et promouvoir des conditions de travail saines et sécuritaires.

55.04 Employés

Il incombe aux employé-e-s de prendre les mesures qui s'imposent pour leur santé, leur sécurité et leur bien-être physique. Ils ou elles doivent en outre veiller à ne pas compromettre la santé, la sécurité ou le bien-être physique des autres personnes qui se trouvent sur le lieu de travail ou à proximité de celui-ci.

55.05 Aucune mesure disciplinaire ou menace de mesure disciplinaire ne sera faite pour avoir exercé, de bonne foi, des droits aux termes de la partie II du *Code canadien du travail*. Aucun employé-e ne doit être considéré comme ayant agi de mauvaise foi tant qu'aucune enquête complète et impartiale n'aura été réalisée.

Comités mixtes de santé et de sécurité au travail

55.06 Le Centre et le syndicat reconnaissent la nécessité de consultations constructives et sérieuses sur les questions de santé et de sécurité. Par conséquent, des comités mixtes de santé et de sécurité seront formés, et ceux-ci exerceront leurs activités conformément aux dispositions de la partie II du *Code canadien du travail*.

- 55.07 Les employés désignés pour faire partie du comité mixte de santé et de sécurité s'acquitteront des tâches qui leur sont assignées sans perte de salaire ou d'avantages sociaux.
- 55.08 Les représentants syndicaux des comités de santé et de sécurité doivent recevoir la formation nécessaire pour assumer leurs responsabilités conformément à la partie II du *Code canadien du travail* et à la convention collective. Tout le temps consacré à une telle formation sera considéré comme du temps de travail.

Article 56 – Emploi extérieur

- 56.01 Sauf s'il s'agit d'un domaine désigné par le Centre comme pouvant présenter un risque de conflit d'intérêts, les employé-e-s ne se voient pas empêchés d'exercer un autre emploi hors des heures aux cours desquelles ils ou elles sont tenus de travailler pour le Centre.

Article 57 – Employé-e-s à l'étranger

- 57.01 Aucun changement dans les avantages, les primes ou toute rémunération ou indemnité additionnelle qui sont accordés aux employé-e-s à l'étranger ne doit être apporté sans le consentement écrit du syndicat.
- 57.02 *** La politique relative aux Employés recrutés à Ottawa et affectés à l'étranger est affichée sur le site Web interne du Centre, auquel tous les employé-e-s peuvent avoir accès.**
- 57.03 Le taux de change appliqué par le Centre pour la rémunération des employé-e-s à l'étranger est revu tous les trimestres afin d'effectuer les ajustements de change en fonction des seuils existants.
- 57.04 *** Les employé-e-s à l'étranger doivent recevoir un relevé chaque jour de paie détaillant le type et le montant de toute rémunération versée. Le Centre affiche également sur le site Web interne du CRDI, auquel tous les employés peuvent avoir accès, une compilation sous forme de tableaux du calcul des indemnités, y compris les taux actuels de la prime de séjour à l'étranger et du facteur de péréquation salariale pour tous les échelons et toutes les classifications.**
- 57.05 Le Centre assumera les frais d'envoi de réclamations d'assurance par la poste ou par service de messagerie, **lorsque le membre ne dispose pas de moyens électroniques.** Le Centre doit également, sur demande, aider les employé-e-s à soumettre leurs réclamations.
- 57.06 Le Centre remboursera les frais bancaires raisonnables de transfert de fonds liés à la rémunération depuis des comptes bancaires canadiens vers des comptes bancaires locaux.
- 57.07 Sur demande, le Centre organisera une séance annuelle à l'intention des employé-e-s afin de leur fournir une orientation sur leur régime de rémunération globale. Le Centre convient de tenir des consultations significatives avec le syndicat sur le contenu de la séance et sur les ressources qui sont fournies à l'avance. Le temps passé dans de telles séances doit être considéré comme du temps travaillé.
- 57.08 Le Centre respectera ses pratiques à l'égard des congés locaux et des congés de retour au foyer.

Article 58 – Employé-e-s à temps partiel

- 58.01 À moins d'indication contraire dans la présente convention collective, les employé-e-s à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les employé-e-s à temps plein, au prorata du nombre d'heures de travail divisé par trente-sept virgule cinq (37,5).
- 58.02 Pour les employés à temps partiel, les heures supplémentaires sont définies comme étant des heures de travail de plus de sept heures et demie (7,5) par jour ou de trente-sept heures et demie (37,5) par semaine, mais n'incluent pas les heures travaillées les jours fériés.
- 58.03 Nonobstant le paragraphe **58.01**, les heures supplémentaires, les rappels au travail, les périodes de disponibilité et les primes de quart ne peuvent faire l'objet d'un prorata. Il n'y aura pas de répartition au prorata d'un « jour » de congé de deuil.
- 58.04 Jours fériés désignés payés

Les employés à temps partiel ne seront pas rémunérés pour les jours fériés, mais recevront plutôt une indemnité de quatre et un quart pour cent (4,25 %) pour toutes les heures rémunérées au taux des heures normales.

Article 59 – Employés occasionnels et étudiants

59.01 Les articles suivants ne s'appliquent pas aux employés occasionnels et aux étudiants, qui seront toutefois couverts par la législation fédérale pertinente applicable.

Article 18 – Congés : généralités

Article 20 – Congé annuel payé

Article 21 – Congé de maladie

Article 23 – Congé compensatoire pour temps de déplacement

Article 24 – Rendez-vous chez le médecin ou le dentiste

Article 25 – Congé pour raisons familiales

Article 26 – Congé de deuil

Article 27 – Congé pour comparution

Article 28 – Congé pour accommodement des obligations religieuses

Article 29 – Congé payé spécial accordé une seule fois

Article 30 – Congé de maternité et parental non payé

Article 31 – Congé de compassion sans solde

Article 32 – Congé de perfectionnement

Article **33** - Congé pour activité politique

Article **34** – Congé autofinancé

Article **35** – Congé avec étalement du revenu

Article **36** – Congé de transition à la retraite

Article **37** – Autres congés payés ou non payés

Article **43** – Droits d'adhésion à une association professionnelle

Article **44** – Période de probation

Article **45** – Dotation

Article **49** – Examen et évaluation du rendement de l'employé-e

Article **50** – Indemnité de départ

Article **51** – Sécurité d'emploi

Article **52** - Réaménagement des effectifs

Article **53** – Régime d'assurance collective et de retraite

Article **57** – Employé-e-s à l'étranger

Article **58** – Employé-e-s à temps partiel

59.02 Les articles suivants ne s'appliquent pas aux étudiants.

Article **46** – Exposé des fonctions

Article **47** – Classification

59.03 Les employé-e-s occasionnels sont payés sur une base horaire. Les employé-e-s occasionnels seront embauchés à un taux figurant à annexe A qui sera déterminé de la même manière que pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée. Ce taux sera ensuite converti en un taux horaire.

Un employé-e occasionnel aura droit à une augmentation de salaire lorsqu'il aura travaillé un total de 1 950 heures au Centre. La date d'augmentation d'échelon est le premier (1^{er}) jour ouvrable suivant la fin des heures indiquées.

59.04 Les étudiants embauchés pour l'été ou dans le cadre d'un programme alternance travail-études seront rémunérés conformément au Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE). Le taux de rémunération et les augmentations annuelles entreront en vigueur conformément aux taux de rémunération contenus dans la politique du PFETE du Conseil du Trésor.

Article 60 – Consultation mixte syndicale-patronale

- 60.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation conjointe et poursuivront la pratique actuelle de se réunir pour se consulter sur les questions d'intérêt commun. Le comité mixte de consultation syndicale-patronale se compose d'un nombre égal de représentants de la direction et du syndicat.
- 60.02 Si le Syndicat modifie ses représentants au comité de consultation mixte syndicale-patronale, il communiquera par écrit au Centre le nom des représentants autorisés à agir en son nom, dans les cinq (5) jours qui suivent la notification d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie.
- 60.03 Sur préavis raisonnable aux coprésidents du Comité, d'autres personnes peuvent être invitées à jouer le rôle de conseillers techniques, de consultants spéciaux ou d'experts sur des points précis de l'ordre du jour.
- 60.04 Sur demande de l'une ou l'autre partie, les parties à la présente convention se consultent sérieusement au niveau approprié au sujet des changements des conditions d'emploi ou de travail envisagées qui ne sont pas régies par la présente convention.
- 60.05 Le choix des sujets considérés comme sujets appropriés de consultation mixte se fera par accord mutuel des parties, sans préjudice de la position que l'une ou l'autre partie pourrait vouloir prendre à l'avenir quant à l'opportunité de traiter les sujets par les dispositions de la convention collective.

Article 61 – Conflits de travail

- 61.01 Si les employés sont empêchés d'exécuter leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans les établissements d'autres employeurs, ils doivent en faire part au Centre, qui prendra alors les mesures raisonnables nécessaires en vue d'assurer que, tant qu'il y aura du travail à accomplir, ils pourront travailler ailleurs et recevoir la rémunération et les avantages auxquels ils auraient normalement droit.

Article 62 – Changements technologiques

- 62.01 Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » signifie :
- (a) la mise en place par le Centre d'équipement ou de matériel d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;
 - et
 - (b) un changement dans la façon dont le Centre exécute son travail directement relié à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel.
- 62.02 Sauf dans les cas d'urgence, le Centre convient de donner un préavis écrit au syndicat aussi long que possible, mais d'au moins cent vingt (120) jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employés.
- 62.03 Aussitôt que cela est raisonnablement possible après la remise de l'avis conformément au paragraphe **62.02**, le Centre doit consulter le Syndicat d'une manière significative au sujet des répercussions du changement technologique pour chaque groupe d'employés.
- 62.04 Lorsque, à la suite d'un changement technologique, le Centre établit qu'un employé a besoin de nouvelles habiletés ou connaissances afin de s'acquitter des fonctions de son poste d'attache, il fera tous les efforts possibles pour lui permettre d'acquérir la formation nécessaire pendant ses heures de travail, et ce, sans frais pour l'employé.
- 62.05 Si, à la suite d'un changement technologique, les services d'un employé ne sont plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, l'article **52**, Réaménagement des effectifs et l'article **51**, Sécurité d'emploi, s'appliqueront.

Article 63 – Durée de la convention

- 63.01 La présente convention vient à expiration le 31 mars **2025**.
- 63.02 Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date de sa ratification.

Article 64 – Modification de la convention

64.01 La présente convention peut être modifiée d'un commun accord des parties.

Annexe A – Taux de rémunération

À partir du 1^{er} avril 2021 – augmentation économique : 1,5 %

Niveau	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
O	\$ 113,650	\$ 117,330	\$ 121,131	\$ 125,054	\$ 129,105	\$ 133,287	\$ 137,604	\$ 142,061	\$ 145,968
N	\$ 102,521	\$ 105,841	\$ 109,271	\$ 112,810	\$ 116,463	\$ 120,236	\$ 124,130	\$ 128,152	\$ 131,675
M	\$ 96,405	\$ 99,446	\$ 102,582	\$ 105,818	\$ 109,156	\$ 112,599	\$ 116,149	\$ 119,344	
L	\$ 87,377	\$ 90,132	\$ 92,975	\$ 95,908	\$ 98,933	\$ 102,054	\$ 105,273	\$ 108,169	
K	\$ 79,190	\$ 81,687	\$ 84,264	\$ 86,923	\$ 89,664	\$ 92,492	\$ 95,410	\$ 98,033	
J	\$ 71,776	\$ 74,040	\$ 76,375	\$ 78,784	\$ 81,269	\$ 83,833	\$ 86,477	\$ 88,855	
I	\$ 65,054	\$ 67,107	\$ 69,224	\$ 71,407	\$ 73,660	\$ 75,984	\$ 78,379	\$ 80,535	
H	\$ 61,091	\$ 63,439	\$ 65,876	\$ 68,407	\$ 71,037	\$ 72,991			
G	\$ 55,368	\$ 57,496	\$ 59,706	\$ 62,001	\$ 64,384	\$ 66,155			
F	\$ 50,183	\$ 52,112	\$ 54,116	\$ 56,195	\$ 58,355	\$ 59,959			
E	\$ 47,070	\$ 48,933	\$ 50,872	\$ 52,887	\$ 54,341				
D	\$ 42,663	\$ 44,353	\$ 46,109	\$ 47,936	\$ 49,255				
C	\$ 38,665	\$ 40,197	\$ 41,790	\$ 43,444	\$ 44,639				
B	\$ 35,046	\$ 36,433	\$ 37,878	\$ 39,378	\$ 40,461				
A	\$ 31,761	\$ 33,020	\$ 34,328	\$ 35,688	\$ 36,669				

À partir du 1^{er} avril 2022 – augmentation économique : 4,75 %

Niveau	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
O	\$ 119,048	\$ 122,903	\$ 126,885	\$ 130,994	\$ 135,237	\$ 139,618	\$ 144,140	\$ 148,809	\$ 152,901
N	\$ 107,391	\$ 110,868	\$ 114,461	\$ 118,168	\$ 121,995	\$ 125,947	\$ 130,026	\$ 134,239	\$ 137,930
M	\$ 100,984	\$ 104,170	\$ 107,455	\$ 110,844	\$ 114,341	\$ 117,947	\$ 121,666	\$ 125,013	
L	\$ 91,527	\$ 94,413	\$ 97,391	\$ 100,464	\$ 103,632	\$ 106,902	\$ 110,273	\$ 113,307	
K	\$ 82,952	\$ 85,567	\$ 88,267	\$ 91,052	\$ 93,923	\$ 96,885	\$ 99,942	\$ 102,690	
J	\$ 75,185	\$ 77,557	\$ 80,003	\$ 82,526	\$ 85,129	\$ 87,815	\$ 90,585	\$ 93,076	
I	\$ 68,144	\$ 70,295	\$ 72,512	\$ 74,799	\$ 77,159	\$ 79,593	\$ 82,102	\$ 84,360	
H	\$ 63,993	\$ 66,452	\$ 69,005	\$ 71,656	\$ 74,411	\$ 76,458			
G	\$ 57,998	\$ 60,227	\$ 62,542	\$ 64,946	\$ 67,442	\$ 69,297			
F	\$ 52,567	\$ 54,587	\$ 56,687	\$ 58,864	\$ 61,127	\$ 62,807			
E	\$ 49,306	\$ 51,257	\$ 53,288	\$ 55,399	\$ 56,922				
D	\$ 44,689	\$ 46,460	\$ 48,299	\$ 50,213	\$ 51,595				
C	\$ 40,502	\$ 42,106	\$ 43,775	\$ 45,508	\$ 46,759				
B	\$ 36,711	\$ 38,164	\$ 39,677	\$ 41,248	\$ 42,383				
A	\$ 33,270	\$ 34,588	\$ 35,959	\$ 37,383	\$ 38,411				

À partir du 1^{er} avril 2023 – augmentation économique : 3,00 % (1^{ère} ligne)

À partir du 1^{er} avril 2023 – rajustement salarial: 0,5% (2^e ligne)

Niveau		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
O	1	\$ 122,619	\$ 126,590	\$ 130,692	\$ 134,924	\$ 139,294	\$ 143,807	\$ 148,464	\$ 153,273	\$ 157,488
	2	\$ 123,232	\$ 127,223	\$ 131,345	\$ 135,599	\$ 139,990	\$ 144,526	\$ 149,206	\$ 154,039	\$ 158,275
N	1	\$ 110,613	\$ 114,194	\$ 117,895	\$ 121,713	\$ 125,655	\$ 129,725	\$ 133,927	\$ 138,266	\$ 142,068
	2	\$ 111,166	\$ 114,765	\$ 118,484	\$ 122,322	\$ 126,283	\$ 130,374	\$ 134,597	\$ 138,957	\$ 142,778
M	1	\$ 104,014	\$ 107,295	\$ 110,679	\$ 114,169	\$ 117,771	\$ 121,485	\$ 125,316	\$ 128,763	
	2	\$ 104,534	\$ 107,831	\$ 111,232	\$ 114,740	\$ 118,360	\$ 122,092	\$ 125,943	\$ 129,407	
L	1	\$ 94,273	\$ 97,245	\$ 100,313	\$ 103,478	\$ 106,741	\$ 110,109	\$ 113,581	\$ 116,706	
	2	\$ 94,744	\$ 97,731	\$ 100,815	\$ 103,995	\$ 107,275	\$ 110,660	\$ 114,149	\$ 117,290	
K	1	\$ 85,441	\$ 88,134	\$ 90,915	\$ 93,784	\$ 96,741	\$ 99,792	\$ 102,940	\$ 105,771	
	2	\$ 85,868	\$ 88,575	\$ 91,370	\$ 94,253	\$ 97,225	\$ 100,291	\$ 103,455	\$ 106,300	
J	1	\$ 77,441	\$ 79,884	\$ 82,403	\$ 85,002	\$ 87,683	\$ 90,449	\$ 93,303	\$ 95,868	
	2	\$ 77,828	\$ 80,283	\$ 82,815	\$ 85,427	\$ 88,121	\$ 90,901	\$ 93,770	\$ 96,347	
I	1	\$ 70,188	\$ 72,404	\$ 74,687	\$ 77,043	\$ 79,474	\$ 81,981	\$ 84,565	\$ 86,891	
	2	\$ 70,539	\$ 72,766	\$ 75,060	\$ 77,428	\$ 79,871	\$ 82,391	\$ 84,988	\$ 87,325	
H	1	\$ 65,913	\$ 68,446	\$ 71,075	\$ 73,806	\$ 76,643	\$ 78,752			
	2	\$ 66,243	\$ 68,788	\$ 71,430	\$ 74,175	\$ 77,026	\$ 79,146			
G	1	\$ 59,738	\$ 62,034	\$ 64,418	\$ 66,894	\$ 69,465	\$ 71,376			
	2	\$ 60,037	\$ 62,344	\$ 64,740	\$ 67,228	\$ 69,812	\$ 71,733			
F	1	\$ 54,144	\$ 56,225	\$ 58,388	\$ 60,630	\$ 62,961	\$ 64,691			
	2	\$ 54,415	\$ 56,506	\$ 58,680	\$ 60,933	\$ 63,276	\$ 65,014			
E	1	\$ 50,785	\$ 52,795	\$ 54,887	\$ 57,061	\$ 58,630				
	2	\$ 51,039	\$ 53,059	\$ 55,161	\$ 57,346	\$ 58,923				

D	1	\$ 46,030	\$ 47,854	\$ 49,748	\$ 51,719	\$ 53,143
	2	\$ 46,260	\$ 48,093	\$ 49,997	\$ 51,978	\$ 53,409
C	1	\$ 41,717	\$ 43,369	\$ 45,088	\$ 46,873	\$ 48,162
	2	\$ 41,926	\$ 43,586	\$ 45,313	\$ 47,107	\$ 48,403
B	1	\$ 37,812	\$ 39,309	\$ 40,867	\$ 42,485	\$ 43,654
	2	\$ 38,001	\$ 39,506	\$ 41,071	\$ 42,697	\$ 43,872
A	1	\$ 34,268	\$ 35,626	\$ 37,038	\$ 38,504	\$ 39,563
	2	\$ 34,439	\$ 35,804	\$ 37,223	\$ 38,697	\$ 39,761

À partir du 1^{er} avril 2024 – augmentation économique : 2,25 %

Niveau	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
O	\$ 126,005	\$ 130,086	\$ 134,300	\$ 138,650	\$ 143,140	\$ 147,778	\$ 152,563	\$ 157,505	\$ 161,836
N	\$ 113,667	\$ 117,347	\$ 121,150	\$ 125,074	\$ 129,124	\$ 133,307	\$ 137,625	\$ 142,084	\$ 145,991
M	\$ 106,886	\$ 110,257	\$ 113,735	\$ 117,322	\$ 121,023	\$ 124,839	\$ 128,777	\$ 132,319	
L	\$ 96,876	\$ 99,930	\$ 103,083	\$ 106,335	\$ 109,689	\$ 113,150	\$ 116,717	\$ 119,929	
K	\$ 87,800	\$ 90,568	\$ 93,426	\$ 96,374	\$ 99,413	\$ 102,548	\$ 105,783	\$ 108,692	
J	\$ 79,579	\$ 82,089	\$ 84,678	\$ 87,349	\$ 90,104	\$ 92,946	\$ 95,880	\$ 98,515	
I	\$ 72,126	\$ 74,403	\$ 76,749	\$ 79,170	\$ 81,668	\$ 84,245	\$ 86,900	\$ 89,290	
H	\$ 67,733	\$ 70,336	\$ 73,037	\$ 75,844	\$ 78,759	\$ 80,927			
G	\$ 61,388	\$ 63,747	\$ 66,197	\$ 68,741	\$ 71,383	\$ 73,347			
F	\$ 55,639	\$ 57,777	\$ 60,000	\$ 62,304	\$ 64,700	\$ 66,477			
E	\$ 52,187	\$ 54,253	\$ 56,402	\$ 58,636	\$ 60,249				
D	\$ 47,301	\$ 49,175	\$ 51,122	\$ 53,148	\$ 54,611				
C	\$ 42,869	\$ 44,567	\$ 46,333	\$ 48,167	\$ 49,492				
B	\$ 38,856	\$ 40,395	\$ 41,995	\$ 43,658	\$ 44,859				
A	\$ 35,214	\$ 36,610	\$ 38,061	\$ 39,568	\$ 40,656				

Paiement forfaitaire : Tous les employé-e-s nommés pour une période indéterminée ou déterminée qui font partie du personnel au moment de la ratification recevront un paiement forfaitaire unique de 2 500 \$ ouvrant droit à pension au moment de la ratification.

* Notes sur la rémunération

- a) Ce qui suit s'applique à tout employé dont le taux de rémunération dépasse le taux de rémunération maximal pour sa classification et son niveau : Le salaire de base de l'employé demeure le même jusqu'à ce qu'il soit inférieur ou égal au taux de rémunération maximum du nouveau poste.

Annexe B – Lignes directrices relatives à l’avancement des administrateurs de programme

Poste	Pour qu’un AP soit promu à un poste d’APP (échelon M), il doit au moins respecter les exigences suivantes :	Pour qu’un APP soit promu à un poste de SPP (échelon N), il doit au moins respecter les exigences suivantes :
Durée	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir occupé un poste d’AP depuis au moins trois ans, y compris les périodes de congé parental. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir occupé un poste d’APP depuis au moins trois ans, y compris les périodes de congé parental.
Études, expérience et antécédents en recherche	<ul style="list-style-type: none"> • Être titulaire d’un doctorat et compter trois à cinq ans d’expérience pertinente ou être titulaire d’une maîtrise et compter cinq à huit ans d’expérience pertinente. L’expérience pertinente comprend la gestion de la recherche. • Avant et/ou après son entrée au CRDI, avoir effectué des recherches et publié des articles, dont au moins un article dans une publication scientifique ou un chapitre de livre, revu par des pairs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Être titulaire d’un doctorat et compter huit ans d’expérience pertinente ou être titulaire d’une maîtrise et avoir une expérience pertinente considérable (c’est-à-dire normalement 10 ans ou plus). L’expérience pertinente comprend la gestion de la recherche. • Au cours des cinq dernières années, avoir effectué un grand nombre de recherches et publié un grand nombre d’articles, dont au moins un article dans une publication scientifique ou un chapitre de livre, revu par des pairs.
Rendement	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir obtenu une cote de rendement d’au moins 3 en vertu du SEER pour les deux années précédant la demande de promotion. • Avoir obtenu une cote de rendement de plus de 3 en vertu du SEER au moins une fois en tant qu’AP.* 	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir satisfait à toutes les exigences relatives au poste d’APP. • Avoir obtenu une cote de rendement d’au moins 3 en vertu du SEER pour les deux années précédant la demande de promotion. • Avoir obtenu une cote de rendement de plus de 3 en vertu du SEER au moins une fois en tant qu’APP.*

Autonomie et collaboration	<ul style="list-style-type: none"> • Aptitude démontrée à travailler de façon autonome tout en cherchant des conseils appropriés auprès d'un chef de programme ou d'un collègue plus expérimenté. • Aptitude démontrée à travailler en collaboration et efficacement au sein d'une équipe pour atteindre les priorités du programme et les objectifs stratégiques du CRDI. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aptitude démontrée à travailler avec un haut degré d'indépendance, mais de concert avec le chef du programme et la gestion, pour atteindre les priorités du programme et les objectifs stratégiques du CRDI. • Aptitude démontrée de travail en équipe, de collaboration, de leadership en mentorat auprès de collègues et de comportement exemplaire qui favorise la collaboration de l'équipe en vue d'atteindre les priorités du programme et les objectifs stratégiques du CRDI.
-----------------------------------	--	---

* Pour les besoins du présent sous-alinéa, les parties conviennent qu'une cote de rendement d'un « 3 fort » en vertu du SEER en vigueur avant la mise en œuvre de la présente annexe comptera comme une cote « supérieure à 3 ».

<p>Niveau de responsabilité, y compris la maîtrise des compétences clés</p>	<p>Dans le cadre du processus de demande, le Comité s'attend à voir des preuves d'un certain nombre de compétences clés pour occuper un poste de niveau d'APP, notamment dans les domaines suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communications Démontre de bonnes aptitudes interpersonnelles à l'intérieur et à l'extérieur du Centre et représente efficacement le Programme et le CRDI auprès d'auditoires externes. • Gestion des risques et résolution de problèmes Démontre un bon jugement, des compétences en gestion des risques et une capacité de résolution de problèmes liés aux projets et aux autres responsabilités directes. 	<p>Dans le cadre du processus de demande, le Comité s'attend à voir des preuves d'un certain nombre de compétences clés pour occuper un poste de niveau de SPP, notamment dans les domaines suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communications Démontre un haut niveau de compétences en communication auprès d'un large éventail de publics, notamment en représentant le Programme et le CRDI lors de rassemblements internationaux. • Gestion des risques et résolution de problèmes Démontre un excellent jugement, des compétences en gestion des risques et une capacité de résolution de problèmes en relevant de façon répétée et avec succès des défis difficiles. • Leadership intellectuel Contribue intellectuellement et apporte de nouvelles perspectives aux objectifs et aux plans stratégiques du Programme. • Établissement de partenariats Fait preuve de leadership et adopte une approche proactive pour renforcer le travail d'équipe, faciliter les processus et établir des relations et des partenariats stratégiques. <p>Pour évaluer les compétences en communication, un APP recommandé pour un poste de SPS doit faire un exposé devant la direction de la Direction générale des programmes et d'autres collègues sur des questions liées aux priorités du Programme.</p>
--	--	---

Le Centre convient que les employés visés par la présente annexe auront l'occasion de démontrer les compétences clés énumérées ci-dessus. Les employés qui échouent recevront un retour d'information détaillée.

Guide de cotation – Rendement

L'attribution de côtes de rendement fait partie du processus du SEER. Une cote est déterminée en suivant les lignes directrices suivantes :

Cote de 5 – Exceptionnel

Dans ce cas, l'employé a démontré un niveau de rendement rarement atteint par d'autres et exceptionnel à bien des égards.

La cote de 5 confirme qu'un employé a manifestement dépassé en tous points les exigences de son poste tout au long de la période visée. Cette cote, qui ne devrait être accordée qu'à un tout petit nombre d'employés, doit être corroborée par de solides exemples de la contribution exceptionnelle de l'employé au travail de son équipe ou à la mission du Centre dans son ensemble.

Cote de 4 – Dépasse les attentes

Cette cote, qui elle aussi devrait n'être accordée qu'à un petit nombre d'employés, doit être corroborée par des exemples de la façon dont les exigences du poste ont été dépassées.

Cote de 3 – Satisfait les attentes

Cette cote est normalement la plus courante et est accordée lorsque le rendement d'un employé est considéré comme ayant été complètement satisfaisant à tous égards et a représenté une importante contribution au Centre.

Cote de 2 – Amélioration requise

L'employé s'efforce de satisfaire aux exigences de son poste, mais il lui faudra encore quelque temps pour répondre entièrement aux exigences de son poste : il a besoin de suivre une formation supplémentaire ou de se perfectionner dans certains domaines. On estime que le rendement de l'employé s'améliorera et qu'il devrait satisfaire à toutes les exigences de son poste d'ici au prochain examen du rendement.

Un employé pourrait recevoir cette cote lorsqu'il est relativement nouveau dans son équipe de travail et ne donne pas encore son plein rendement, ou s'il a déjà satisfait à toutes les exigences de son poste mais son rendement a fléchi.

Cote de 1 – Insatisfaisant

L'employé n'a pas satisfait aux exigences de son poste, et ce, de façon répétée.

La cote 1 signifie que les lacunes de l'employé sont telles qu'elles rendent nécessaire le recours à des mesures correctrices. Le rendement et la productivité de l'employé sont nettement en deçà des seuils acceptables. Les lacunes ou les comportements préoccupants ainsi que les mesures d'aide, d'orientation et de surveillance prises pour y remédier doivent être décrits dans le formulaire SEER. Tout au long de la période visée, l'employé devrait avoir été informé de la situation de façon périodique et continue, et les observations du supérieur ne devraient pas le surprendre. Cette cote est accordée dans les cas où il est clair que l'employé risque d'être congédié. Le gestionnaire ne doit pas attendre jusqu'au moment de produire le formulaire SEER pour transmettre ce message à l'employé.

Protocole d'entente concernant les postes à durée déterminée

1. Le Centre doit déployer tous les efforts raisonnables pour maximiser les possibilités d'emploi pour une période indéterminée au Centre et doit seulement créer des postes à durée déterminée sous réserve du présent **protocole d'entente**.
2. Le Centre ne doit pourvoir des postes pour une période déterminée que pour les motifs suivants :
 - a. Remplacer un employé nommé pour une période indéterminée qui est absent ou qui travaille soit en détachement, soit dans le cadre d'un projet temporaire autre que conformément au paragraphe 4 du présent protocole d'entente.
 - b. Remplir des vacances temporaires.
3. Le Centre peut créer un poste pour une durée déterminée pour les motifs suivants :
 - a. un projet spécial ou une affectation temporaire avec un budget limité et/ou des délais spécifiés
 - b. faire face à une augmentation temporaire de la charge de travail
4. Le Centre peut également pourvoir des postes pour une période déterminée afin de pourvoir les postes vacants créés conformément au paragraphe **45.04**.
5. (a) Le Centre peut également créer un poste pour une durée déterminée au sein de la Direction générale des programmes et des partenariats lorsqu'un poste est financé avec des fonds non récurrents. On doit accorder la priorité aux employés nommés pour une période indéterminée.

(b) Les employé-e-s nommés pour une durée déterminée qui occupent un poste visé à l'alinéa 5a) ci-dessus se voient offrir un statut indéterminé après cinq (5) ans de service continu.
6. Sauf disposition contraire de la convention collective, les employés nommés pour une période déterminée ont droit à tous les droits, privilèges et avantages de la convention collective.
7. On ne doit pas utiliser les emplois pour une période déterminée pour remplacer la dotation pour une période indéterminée.
8. Les postes pour une durée déterminée ne doivent être utilisés que dans les situations où un besoin existe clairement pour une période de temps limitée et ne devrait pas devenir un besoin continu permanent.
9. a) Les employés nommés pour une période déterminée qui occupent un poste conformément aux dispositions des paragraphes 2 et 3 se verront offrir un statut d'employé nommé pour une période indéterminée après trois (3) années de service continu.

b) Pendant une période de douze (12) mois suivant la fin d'une affectation à durée déterminée, les employés qui occupent un poste à durée déterminée conformément au paragraphe 5 seront

pris en compte pour des postes au Centre de la même manière que les candidats internes.

- c) Le Centre convient de ne pas créer artificiellement une interruption de l'emploi d'un employé nommé pour une période déterminée uniquement dans le but d'empêcher l'employé d'obtenir un statut d'employé nommé pour une période indéterminée.
10. La gestion des projets financés par les bailleurs de fonds devrait être liée aux plans de ressources humaines afin de minimiser l'utilisation d'employés nommés pour une période déterminée.
 11. Le Centre doit aviser la section locale du Syndicat lorsqu'elle crée un poste pour une durée déterminée.
 12. Conformément à ce que les parties ont négocié aux présentes et à l'article **45**, les employés qui ont le statut d'employé nommé pour une période indéterminée mais occupent des postes pour une durée déterminée ne doivent pas être considérés comme des employés nommés pour une période déterminée.

Lettre d'entente #1

Les employé-e-s dont la date d'anniversaire est le 1^{er} avril lors de la ratification de l'accord conserveront le 1^{er} avril.

Lettre d'entente #2

La présente lettre a pour objet de donner effet à l'accord conclu entre le Centre de recherches pour le développement international et l'Alliance de la fonction publique du Canada en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi.

Le Centre s'engage à continuer de créer et de favoriser un environnement de travail diversifié, équitable et inclusif qui reflète la vie des personnes à l'égard desquelles nous avons des répercussions et la communauté canadienne au sein de laquelle nous travaillons.

Le Centre convient que les mesures de dotation prévues à l'article 45 de la présente convention doivent être prises conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. À cette fin, et entre autres mesures, le Plan d'équité en matière d'emploi de l'employeur sera mis en œuvre et actualisé conformément au présent article 45.09.

Lettre d'entente #3

Le CRDI reconnaît la nécessité de mettre à jour la Politique de publication et de communication (Manuel des règlements administratifs, volume II, chapitre 16). Le syndicat est consulté de manière pertinente lorsqu'une telle mise à jour est entreprise.

Lettre d'entente #4

Le CRDI et la section locale 76000 de l'AFPC entameront des discussions afin d'examiner le processus de Promotion des administrateurs de programmes et d'autres questions relatives à la dotation en personnel, y compris dans le cadre de programmes financés au moyen de fonds externes qui ont des répercussions opérationnelles. Les parties conviennent de demander l'assistance du Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) pour les aider, le cas échéant.