



CONVENTION ENTRE

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

ET

**LA SECTION LOCALE 3011 DE L'ASSOCIATION
INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES
TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE**



DATE D'EXPIRATION : 31 MARS 2026

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
1	OBJET DE LA CONVENTION ET CHAMP D'APPLICATION.....	1
2	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	2
3	DROITS DE LA DIRECTION.....	6
4	RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	7
5	PRÉCODÉURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	8
6	ARBITRAGE DES GRIEFS.....	10
7	RETENUE SYNDICALE.....	12
8	UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'INSTITUT.....	14
9	CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LE SYNDICAT.....	15
10	EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	17
11	DURÉE DU TRAVAIL.....	18
12	HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	20
13	TEMPS DE DÉPLACEMENT.....	25
14	CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION.....	26
15	JOURS FÉRIÉS PAYÉS.....	29
16	CONGÉS ANNUEL.....	31
17	CONGÉS DE MALADIE.....	33
18	AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS.....	35
19	PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL.....	51
20	MESURES DISCIPLINAIRES.....	56
21	DOTATION DES POSTES.....	57
22	PÉRIODE D'ESSAI.....	59
23	MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL.....	60
24	INDEMNITÉ DE DÉPART.....	63
25	PENSIONS ET ASSURANCES.....	64
26	DÉPENSES DE DÉPLACEMENT.....	66
27	CONSULTATIONS MIXTES.....	67
28	DOSSIERS DES EMPLOYÉ·ES.....	68

29	GÉNÉRALITÉS.....	69
30	EMPLOYÉ·ES À TEMPS PARTIEL.....	70
31	ORDINATEURS PERSONNELS ET POSTES DE TRAVAIL.....	72
32	ANCIENNETÉ.....	73
33	DISCRIMINATION.....	75
34	MILIEU DE TRAVAIL EXEMPT DE HARCÈLEMENT.....	76
35	FERMETURE DES BUREAUX À NOËL.....	81
36	RÉGIME DE CONGÉ AVEC RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE.....	82
37	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	85
38	SOUS-TRAITANCE.....	86
39	FORMATION LINGUISTIQUE.....	87
40	GARDE D'ENFANTS.....	88
41	CADEAU DE MIEUX-ÊTRE.....	89
42	REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION.....	90
43	DURÉE DE LA CONVENTION.....	91
ANNEXE A :	CLASSIFICATIONS.....	92
ANNEXE B :	TAUX DE RÉMUNÉRATION.....	95
ANNEXE C :	COMITÉ CONSULTATIF SUR LA PENSION.....	97
ANNEXE D :	RÉGIME DE PENSION DE L'INSTITUT.....	99
ANNEXE E :	AVANTAGES SOCIAUX, AVANTAGES POSTÉRIEURS À LA RETRAITE ET SANTÉ MENTALE.....	101
ANNEXE F :	CONGÉ D'ÉTUDES PAYÉ (CEP).....	103
ANNEXE G :	PROGRAMME DE FORMATION DES ASSOCIÉ·ES EN RELATIONS DU TRAVAIL (RT).....	104
ANNEXE H :	PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LE TRAVAIL À DISTANCE ET LE TRAVAIL HYBRIDE PAYÉS.....	108
ANNEXE I :	ÉQUITÉ SALARIALE.....	110
ANNEXE J :	FOURCHETTES SALARIALES.....	112
ANNEXE K :	COMITÉ CONSULTATIF SUR LA PENSION.....	114

ARTICLE 1

OBJET DE LA CONVENTION ET CHAMP D'APPLICATION

- 1.01 L'Institut reconnaît et convient que le personnel a le droit d'être traité équitablement, de façon professionnelle et avec respect et qu'il a le droit de travailler dans un environnement sain et sécuritaire.
- 1.02 La présente convention a pour objet le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Institut, le personnel et le Syndicat ainsi que l'établissement de certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales du personnel assujetti à la présente convention.
- 1.03 Les parties à la présente convention ont un désir commun de promouvoir le bien-être du personnel et l'accroissement de son efficacité afin que l'Institut et ses membres soient servis convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont décidées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports efficaces. Elles reconnaissent notamment les principes de vérité et de réconciliation ainsi que leur responsabilité de donner suite aux appels à l'action. Les parties s'engagent à envisager une main-d'œuvre plus inclusive et plus diversifiée et à réaliser des progrès en ce sens.
- 1.04 Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à l'Institut, au personnel assujetti à la présente convention ainsi qu'au Syndicat.

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

- 2.01 Dans la présente convention, les expressions de genre masculin et féminin, au pluriel et au singulier, peuvent être substituées de manière à rendre le sens véritable de l'entente.
- 2.02 « rémunération provisoire » Les phrases « à la demande de l'Institut pour agir dans une classification dont le taux de rémunération maximum est plus élevé » ou « doté à titre provisoire » signifient qu'un·e employé·e a dû ou devra exécuter un nombre considérable de fonctions d'une classification dont le taux de rémunération maximum est plus élevé, que ladite classification fasse partie ou non de l'unité de négociation.
- 2.03 « rappel au bureau » Situation d'un·e employé·e qui n'est pas en déplacement, qui a quitté son lieu de travail après avoir terminé ses heures de travail quotidiennes prévues à l'horaire et qui y est rappelé·e par l'Institut pour effectuer du travail.
- 2.04 « classification » Niveau de classification d'un poste d'attache, tel qu'il est prévu à l'annexe A.
- 2.05 « conjoint·e de fait » Personne qui, depuis une période continue d'au moins un (1) an, vit dans une relation conjugale avec un·e employé·e.
- 2.06 « congé compensatoire » Congé payé en remplacement d'un paiement versé à l'employé·e pour des heures supplémentaires.
- 2.07 « emploi continu » Emploi continu au sein de l'Institut.
- 2.08 « jour de repos » Jour autre qu'un jour férié payé pendant lequel l'employé·e n'est pas habituellement tenu·e d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d'être en congé.
- 2.09 « jour férié payé » Période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 le jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention collective.
- 2.10 « tarif double » Tarif horaire de l'employé·e multiplié par deux (2).
- 2.11 « employé·e » Personne qui est membre de l'unité de négociation.
- 2.12 « employeur » L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.
- 2.13 « Comité exécutif » S'entend au sens des statuts de l'Institut.
- 2.14 « poste existant » Poste figurant à l'annexe A de la présente convention.

- 2.15 « employé·e à temps plein » Employé·e dont l'horaire de travail est normalement de trente-cinq (35) heures par semaine, en moyenne.
- 2.16 « famille immédiate » Conjoint·e de droit ou de fait de l'employé·e, parents (ou beaux-parents ou parents d'accueil) de l'employé·e et conjoint·es de droit ou de fait des parents, beaux-parents ou parents d'accueil, enfants de l'employé·e, enfants du/de la conjoint·e de droit ou de fait de l'employé·e, beaux-enfants et pupilles de l'employé·e, frères et sœurs de l'employé·e, petits-enfants de l'employé·e et de son/sa conjoint·e, beaux-parents de l'employé·e et conjoint·es de droit ou de fait des beaux-parents ainsi que toute personne apparentée à l'employé·e qui réside en permanence au domicile de l'employé·e ou avec qui l'employé·e réside en permanence.
- 2.17 « Institut » L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.
- 2.18 « mise à pied » Cessation d'emploi de l'employé·e en raison d'un manque de travail ou parce qu'une fonction cesse d'exister.
- 2.19 « gestionnaire » Personne au service de l'Institut en qualité d'administrateur·rice en chef des opérations et secrétaire général·e, de chef des services de négociation, de chef des opérations régionales ou de directeur·rice des finances.
- 2.20 « nouveau poste » Poste qui n'est pas indiqué à l'annexe A et qui est inclus dans l'unité de négociation.
- 2.21 « heures supplémentaires » Heures de travail que l'employé·e est autorisé·e à effectuer pour le compte de l'Institut en plus des heures de travail prévues à son horaire.
- 2.22 « employé·e à temps partiel » Employé·e dont le nombre d'heures de travail prévues à l'horaire est inférieur à trente-cinq (35) heures par semaine.
- 2.23 « président·e » S'entend du/de la président·e de l'Institut, et notamment de toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du/de la président·e.
- 2.24 « vice-président·es à temps plein » S'entend des vice-président·es à temps plein de l'Institut.
- 2.25 « taux de rémunération » S'entend notamment des taux suivants :
- a) « taux de rémunération annuel » Taux de rémunération de l'employé·e prévu à l'annexe B de la présente convention;
 - b) « taux de rémunération quotidien » Taux de rémunération annuel de l'employé·e divisé par 260,88;

- c) « taux de rémunération horaire » Taux de rémunération annuel de l'employé·e divisé par 1 826,16;
- d) « taux de rémunération hebdomadaire » Taux de rémunération annuel de l'employé·e divisé par 52,176.
- 2.26 « ancienneté » Total des périodes de service au sein de l'unité de négociation de l'Institut.
- 2.27 « conjoint·e » Au besoin, ce terme est interprété comme comprenant « conjoint·e de fait ».
- 2.28 « poste d'attache » Poste auquel l'employé·e est affecté·e pour une durée indéterminée en conséquence de son embauche initiale, d'un concours interne ou d'une réaffectation en vertu de l'article 23.
- 2.29 « changement technologique » Changement dans l'exploitation de l'Institut qui est directement lié à l'introduction de matériel ou d'équipement et qui entraîne des changements dans la situation de l'emploi ou dans les conditions de travail des employé·es.
- 2.30 « employé·e embauché·e pour une durée déterminée » Personne embauchée pour une période précise. L'employé·e embauché·e pour une durée déterminée n'est pas admissible à une indemnité de départ au titre de l'article 24. Il/elle peut participer au Régime de pensions de l'Institut en vertu de l'article 25 une fois qu'il/elle satisfait aux exigences de la législation provinciale applicable en matière d'emploi continu permettant l'adhésion au Régime. Cependant, il/elle n'a pas le droit de participer à l'assurance invalidité de longue durée. L'Institut verse directement à l'employé·e embauché·e pour une période déterminée, à des fins d'autoassurance, un paiement équivalent aux primes qu'il aurait autrement payées pour l'assurance invalidité de longue durée. Nonobstant le paragraphe 17.02, le nombre maximum de crédits de congé de maladie qui peuvent être avancés à l'employé·e embauché·e pour une période déterminée ne peut dépasser le nombre de crédits de congé de maladie qu'il/elle aurait acquis à la fin de son contrat de travail.
- 2.31 « tarif et demi » Taux horaire de l'employé·e multiplié par une fois et demie (1 ½).
- 2.32 « Syndicat » L'AIMTA et sa section locale 3011.
- 2.33 « jour ouvrable » Du lundi au vendredi, à l'exception des jours fériés payés.
- 2.34 « milieu de travail » L'endroit où ou à partir duquel l'employé·e exécute habituellement les fonctions de son poste.
- 2.35 Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont

employées :

- a) si elles sont définies dans la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario, ont le sens qui leur est donné dans cette loi;
- b) si elles sont définies dans la *Loi de 2006 sur la législation* de l'Ontario et non dans la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario, ont le sens qui leur est donné dans la *Loi de 2006 sur la législation*.

2.36 « années de service »

- a) Dans le cas de l'employé·e à temps plein, années d'emploi continu à temps plein;
- b) Dans le cas de l'employé·e à temps plein qui a travaillé pendant des périodes d'emploi à temps partiel, l'équivalent des années d'emploi continu à temps plein représentant la somme des heures travaillées à temps plein et à temps partiel. L'employé·e qui appartient actuellement à l'unité de négociation est protégé·e par ses droits acquis et n'est pas touché·e par la définition des années de service. La présente définition s'applique à tout·e employé·e embauché·e après le 9 avril 2009.

ARTICLE 3

DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Sous réserve des dispositions de la présente convention et du droit du Syndicat et de l'employé·e de déposer des griefs conformément à la procédure de règlement des griefs et de la manière prévue ainsi que dans la mesure prévue à cet égard, le Syndicat et l'employé·e reconnaissent et acceptent le droit de l'Institut de gérer ses propres affaires, y compris son droit :

- a) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- b) d'embaucher, d'affecter, de promouvoir, de rétrograder, de diriger ou de licencier;
- c) de déterminer, à des fins d'efficacité des opérations et de normes de service élevées, le rendement au travail, le nombre d'employé·es requis, l'affectation des tâches, les méthodes de travail et les lieux de travail pour les opérations;
- d) d'avertir, de discipliner, de suspendre ou de renvoyer;
- e) d'adopter, de mettre en application ou de modifier à l'occasion des directives et des procédures raisonnables régissant les employé·es dans leur emploi;
- f) de déterminer et d'exercer de manière générale les fonctions qui demeurent de la compétence de l'Institut, à l'exception des restrictions expresses de la présente convention.

L'Institut exerce de tels droits de manière équitable et raisonnable.

3.02 Lorsque, comme condition d'emploi, l'Institut exige que l'employé·e soit membre d'un organisme professionnel reconnu par la loi et doté d'un code de déontologie établi, l'Institut ne compromet pas et ne tente pas de compromettre, par une politique ou une pratique, le respect du ou des codes de déontologie par lesquels l'employé·e est régi·e du fait de sa profession.

ARTICLE 4

RECONNAISSANCE SYNDICALE

4.01 a) Conformément à la décision qu'a rendue la Commission des relations de travail de l'Ontario le 2 février 1973, l'Institut reconnaît le Syndicat comme étant l'agent de négociation exclusif des employé·es de l'unité de négociation, à l'exclusion des personnes suivantes :

- (i) le/la président·e,
- (ii) les vice-président·es à temps plein,
- (iii) le/la secrétaire général·e, le/la directeur·rice général·e ou l'avocat·e général·e,
- (iv) les directeur·rices,
- (v) les gestionnaires de section,
- (vi) l'adjoint·e de direction du/de la président·e,
- (vii) les adjoint·es du/de la président·e, des vice-président·es et des directeur·rices,
- (viii) le/la conseiller·ère principal·e du/de la président·e,
- (ix) les conseiller·ères juridiques,
- (x) les personnes employées pour une période inférieure à quatre (4) mois consécutifs;

b) Les personnes qui exercent des fonctions de direction ou qui sont employées à titre confidentiel dans des domaines liés aux relations du travail ou conformément à la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario.

4.02 Les parties conviennent que le personnel qui ne fait pas partie de l'unité de négociation n'exécute pas de façon régulière les tâches qui sont habituellement confiées à des membres de l'unité de négociation.

4.03 Fusion organisationnelle

Advenant la fusion ou le transfert des activités de l'employeur à un autre employeur, l'Institut fera des efforts raisonnables pour que le protocole conclu entre les employeurs garantisse la reconnaissance du certificat d'accréditation actuel et des droits connexes.

ARTICLE 5

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 5.01 L'employé·e ne peut pas présenter un grief ou une plainte sans l'autorisation écrite du Syndicat.

Étape de la plainte

En cas de différend relatif à une modalité ou condition d'emploi, notamment l'application ou l'interprétation de la convention collective, il est souhaitable de renvoyer, en premier lieu, le différend aux parties dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date où s'est produite la cause de la plainte ou la date à laquelle l'incident aurait raisonnablement dû être porté à l'attention de l'employé·e visé·e. Le Syndicat et l'employeur se consultent dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la plainte pour tenter de trouver une solution au problème, sous réserve des dispositions relatives au règlement de différends qui sont prévues dans la loi applicable en matière de relations du travail.

- 5.02 Étapes du grief

En cas de différend découlant d'une modalité ou condition d'emploi, notamment l'application ou l'interprétation de la convention collective, le Syndicat, en consultation avec l'employé·e visé·e, procède de la manière suivante :

Étape 1

Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le jour de la consultation à l'étape de la plainte (paragraphe 5.01), ou au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour ouvrable après le jour où la cause du grief s'est produite ou la date à laquelle l'incident aurait raisonnablement dû être porté à l'attention de l'employé·e visé·e, le Syndicat, en consultation avec l'employé·e, présente le grief par écrit aux Ressources humaines, qui remettent à l'employé·e un accusé de réception indiquant la date de réception du grief et qui le transmettent au/à la gestionnaire approprié·e. Le/la gestionnaire répond par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables suivant l'audition du grief. Si une date de rencontre n'est pas convenue dans un délai de dix (10) jours ouvrables ou si aucune réponse n'a été donnée dans les délais susmentionnés, le Syndicat peut immédiatement faire passer le grief à l'étape 2 de la procédure de règlement des griefs.

Étape 2

Si la réponse obtenue ne satisfait pas le Syndicat, celui-ci peut, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la réponse, présenter un appel écrit au/à la directeur·rice par l'intermédiaire des Ressources humaines. Le/la directeur·rice donne sa réponse dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la date de l'audition du grief.

Étape 3

Si la réponse obtenue ne satisfait pas l'employé·e, il/elle peut, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la réponse, présenter un appel écrit au/à la président·e ou à son/sa remplaçant·e désigné·e par l'intermédiaire des Ressources humaines. L'employé·e qui n'a reçu aucune réponse peut, pour sa part, présenter un tel appel dans les délais prévus à l'étape 1. Le/la président·e ou son/sa remplaçant·e désigné·e donne sa réponse dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la date où il/elle a reçu le grief.

Étape 4

À défaut de conclure un règlement à l'étape 3, le différend peut être soumis à l'arbitrage conformément à l'article 6. Si les Ressources humaines ne reçoivent pas la demande écrite d'arbitrage du grief de l'employé·e dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le prononcé de la décision à l'étape 3, le différend est réputé avoir été réglé et n'est plus admissible à l'arbitrage.

- 5.03 a) Le grief qui n'est pas présenté dans les délais prévus ou qui n'est pas soumis par la partie lésée à chaque étape de la procédure de règlement des griefs dans les délais prévus est réputé avoir été abandonné, à moins qu'il y ait eu entente pour prolonger les délais.
- b) Nonobstant l'alinéa a), les délais de présentation du grief, à l'exception d'un grief relatif à une mesure de dotation, peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'Institut et le Syndicat.
- 5.04 Le Syndicat peut remettre à tout moment un avis écrit d'abandon d'un grief.
- 5.05 Les délais dont dispose l'Institut pour répondre à un grief peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'Institut et le Syndicat.
- 5.06 Le Syndicat a le droit de consulter le/la gestionnaire approprié·e avec un·e représentant·e des Ressources humaines à l'égard de tout grief ou de toute plainte qui relèvent de sa section ou de sa division.
- 5.07 Nul ne peut tenter, par intimidation ou menace, de forcer l'employé·e ou le Syndicat à abandonner un grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief en application de la présente convention collective.
- 5.08 L'une ou l'autre des parties peut déposer un grief par écrit auprès du Syndicat ou de l'Institut à l'égard de toute question touchant l'interprétation, l'application ou l'administration de la présente convention et ce grief sera déposé, auprès du/de la président·e du Syndicat ou de son/sa remplaçant·e désigné·e, à la dernière étape de la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 6

ARBITRAGE DES GRIEFS

- 6.01 Si, après avoir épuisé la procédure de règlement des griefs prévue par la présente convention, le Syndicat décide de renvoyer le grief à l'arbitrage, il en avise par écrit les Ressources humaines, ou leur représentant·e désigné·e, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de délivrance de la décision. Dans les cinq (5) jours suivant la réception de l'avis, les parties échangent une liste de trois (3) arbitres proposés, parmi lesquelles un choix sera fait. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur le choix de l'arbitre dans les dix (10) jours suivant l'échange, l'une ou l'autre des parties peut demander au/à la ministre du Travail d'en nommer un·e.
- 6.02 Au lieu du recours à cette instance, les parties peuvent établir un conseil d'arbitrage. Le Syndicat informe l'Institut, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, du nom de son/sa représentant·e au conseil d'arbitrage. L'Institut informe le Syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, du nom de son/sa représentant·e au conseil d'arbitrage. Les deux représentant·es choisis se réunissent, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la nomination du/de la deuxième d'entre eux/elles, pour nommer une tierce personne qui assumera la présidence. Si l'Institut, après avoir reçu l'avis, ne nomme pas d'arbitre, ou si les deux personnes nommées ne peuvent s'entendre sur le choix d'un·e président·e dans les délais prévus, la nomination est faite par l'autorité mandatée par la loi sur demande de l'une ou l'autre des parties.
- 6.03 Les parties conviennent de procéder au renvoi à l'arbitrage le plus tôt possible. L'arbitre ou le conseil d'arbitrage entend le grief, tranche le différend ou fait la lumière sur l'allégation et rend une décision qui est sans appel et exécutoire pour les parties et les employé·es en cause. La décision d'une majorité est la décision du conseil d'arbitrage, mais s'il n'y a pas de décision majoritaire, celle du/de la président·e prévaut.
- 6.04 Chacune des parties assume les dépenses liées à la personne qu'elle a nommée, et les parties se partagent à parts égales les honoraires et les frais, le cas échéant, du/de la président·e du conseil d'arbitrage.
- 6.05 L'arbitre a le pouvoir et la compétence de rendre la décision qu'il/elle juge juste et équitable, à la condition que celle-ci ne soit pas incompatible avec les modalités de la convention. L'arbitre peut modifier la mesure disciplinaire imposée ou réintégrer l'employé·e avec ou sans rémunération, pour la période en question.
- 6.06 Les délais prévus par le présent article peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'Institut et le Syndicat.
- 6.07 Les parties conviennent également qu'un grief peut faire l'objet d'une médiation en tout temps, pendant la procédure de règlement du grief ou le processus arbitral,

d'un commun accord entre les parties. Les parties conviennent mutuellement du/de la médiateur·rice et en partagent les coûts. Toute médiation doit se faire strictement sans préjudice des positions des parties et ne doit affecter en rien les droits de l'une ou l'autre des parties d'aller en arbitrage conformément aux modalités énoncées aux présentes, si la médiation ne permet pas de régler le grief.

- 6.08 Une personne ne peut être nommée arbitre si elle est intervenue comme médiatrice pour le grief, à moins que les parties n'aient accepté un processus de médiation-arbitrage.

ARTICLE 7

RETENUES SYNDICALES

- 7.01 À titre de condition d'emploi, l'Institut prélève sur la rémunération des employé·es de l'unité de négociation un montant égal à celui des cotisations syndicales.
- 7.02 Deux fois par période de douze (12) mois, le Syndicat peut informer l'Institut, par écrit, de tout changement au montant pouvant être retenu pour chaque employé·e à temps plein et à temps partiel.
- 7.03 a) Aux fins de l'application du paragraphe 7.01, les retenues mensuelles sur la rémunération de chaque employé·e se font à partir du premier mois complet d'emploi, dans la mesure où la paye est disponible.
- b) À la suite d'une augmentation salariale, les déductions de la paye de chaque employé·e pour chaque mois débutent le mois d'emploi suivant, dans la mesure où la paye est suffisante.
- 7.04 Lorsque l'employé·e ne perçoit pas, pour un mois donné, une rémunération suffisante pour permettre les retenues visées au présent article, l'employeur n'est pas tenu d'effectuer ces retenues pour le mois en question sur la paye subséquente.
- 7.05 Les sommes retenues conformément au paragraphe 7.01 sont versées au Syndicat avant le quinzième (15^e) jour du mois qui suit le mois de leur retenue. Le rapport sur les cotisations et la confirmation du versement par transfert électronique de fonds (TEF) sont envoyés par courrier électronique à l'adresse fournie par le Syndicat. Le rapport se présente sous la forme d'une feuille de calcul standard fournie par le Syndicat et contient les renseignements à jour qui suivent :
- a) Le nom complet;
- b) L'adresse complète (y compris la ville et le code postal);
- c) Le numéro de téléphone (y compris l'indicatif régional);
- d) Le courriel professionnel;
- e) Le taux de rémunération;
- f) La classification de chaque employé·e pour qui des retenues ont été effectuées;
- g) La désignation à plein temps ou à temps partiel;

- h) La déduction (courante) des cotisations syndicales en son nom;
 - i) La situation d'emploi de chaque employé·e (p. ex., employé·e actif·ve, intérimaire, en congé non payé).
- 7.06 Les cotisations des employé·es à temps partiel sont calculées dans la même proportion que celles des membres du Syndicat qui sont visées au paragraphe 7.01, en fonction des heures de travail de l'employé·e à temps partiel par rapport à celles de l'employé·e à temps plein.
- 7.07 Chaque année, l'Institut et le Syndicat informent conjointement les employé·es que les renseignements visés au paragraphe 7.05 seront divulgués. Le message explique les motifs pour lesquels les renseignements seront divulgués et la façon dont ils seront stockés et protégés en toute sécurité.

ARTICLE 8

UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'INSTITUT

- 8.01 Lorsqu'il désire utiliser les installations de l'Institut, le Syndicat en demande au préalable l'autorisation aux Ressources humaines. L'utilisation de ces installations ne peut être refusée sans motif valable. Les réunions de l'Institut ont préséance.
- 8.02 Les employé·es ont accès au système de courriel et aux systèmes Internet de l'Institut pour les affaires syndicales, conformément à la politique de l'Institut.
- 8.03 Des tableaux d'affichage sont mis à la disposition du Syndicat dans un endroit convenu par les deux parties et sont réservés à l'usage exclusif du Syndicat.

ARTICLE 9

CONGÉS POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LE SYNDICAT

9.01 a) Grief/arbitrage

L'Institut autorise l'employé·e à s'absenter sans perte de salaire afin de lui permettre d'assister à l'audition d'un grief ou d'un arbitrage qui le/la concerne directement, de comparaître comme témoin lors d'un grief ou d'un arbitrage, ou d'intervenir dans toute autre instance officielle entre l'Institut et le Syndicat devant une tierce partie. Un·e (1) représentant·e du Syndicat sur ces questions, qui est aussi un·e employé·e, est autorisé·e à s'absenter sans perte de salaire. Cette absence est accordée pour toute période raisonnable dont ces employé·es ont besoin pour assister aux délibérations. Jusqu'à deux (2) représentant·es du Syndicat peuvent participer à l'audition d'un grief à l'Institut, s'ils/si elles en font la demande à l'avance et que leur demande est approuvée par l'Institut. Cela ne s'applique toutefois pas aux représentations devant un tiers.

b) Négociations collectives

- (i) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Institut accorde des congés non payés aux employé·es aux fins de la préparation des négociations collectives. Ces congés ne peuvent être refusés sans motif valable.
- (ii) Les négociations en vue du renouvellement de la présente convention collective se font à des moments qui conviennent aux deux parties. Lors des négociations, y compris les délibérations devant une tierce partie dûment nommée, l'Institut accorde un congé sans perte de salaire aux représentant·es du Syndicat. La rémunération totale ne dépasse pas sept (7) heures par jour par employé·e au taux de rémunération applicable à chaque employé·e représentant le Syndicat. Le maximum payable en vertu du présent sous-alinéa est de deux cent soixante-treize (273) heures pour l'ensemble des employé·es.

c) Consultations

Les parties reconnaissent que des relations patronales-syndicales efficaces constituent la pierre angulaire de bonnes pratiques de gestion des ressources humaines et que les efforts conjoints des parties, par des communications régulières et un dialogue soutenu, jouent un rôle essentiel dans l'amélioration des conditions de travail des membres du Syndicat. Par conséquent, l'Institut autorise un maximum de cinq (5) employé·es représentant le Syndicat à s'absenter sans perte de salaire pour participer à des réunions et à des consultations entre les parties. Des réunions de consultation ont lieu au moins

deux (2) fois par année. D'autres réunions peuvent être tenues d'un commun accord.

d) Autres questions relatives au Syndicat

L'Institut accorde un maximum d'une (1) heure payée à chaque nouvel·le employé·e pour lui permettre de rencontrer, pendant sa première journée de travail ou dès que possible, un·e représentant·e du Syndicat.

- e) Lorsque les exigences du service le permettent, l'Institut accorde un congé non payé aux employé·es pour des questions relatives au Syndicat autres que celles précisées expressément ailleurs dans le présent article. Ces congés ne peuvent être refusés sans motif valable.

- 9.02 a) L'Institut reconnaît le droit du Syndicat de nommer des employé·es comme représentant·es du Syndicat.

- b) Le Syndicat informe l'Institut par écrit du nom des représentant·es.

- 9.03 L'Institut continue de maintenir le salaire de l'employé·e pendant que cette dernier·ère est en congé syndical non payé. L'Institut facture à la section 3011 de l'AIMTA ce salaire compensatoire, et la section le lui rembourse.

ARTICLE 10

EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 10.01 L'Institut convient de remettre à chaque employé·e une version bilingue de la convention collective et des modifications qui y sont apportées dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de la signature de la convention.
- 10.02 Lorsque l'Institut remet une offre d'emploi à une personne, celle-ci reçoit un exemplaire de la présente convention en même temps que l'offre.
- 10.03 Les parties conviennent que les versions française et anglaise de la présente convention collective sont officielles.
- 10.04 Lorsqu'il est tenu de fournir un exemplaire de la convention collective, l'Institut peut le remettre en version électronique. Cependant, si c'est un·e employé·e ou le Syndicat qui en fait la demande, l'Institut doit remettre une version papier.

ARTICLE 11

DURÉE DU TRAVAIL

- 11.01 Les paragraphes 11.02 à 11.05 s'appliquent aux employé·es classifiés aux niveaux G1 à G3 inclusivement.
- 11.02 La journée normale de travail est de sept (7) heures et la semaine normale est de trente-cinq (35) heures.
- 11.03 a) La semaine normale de travail est du lundi au vendredi, et les heures normales de travail se situent entre 7 h et 18 h et comprennent une pause-repas d'au moins trente (30) minutes. Occasionnellement, l'employé·e peut prendre une pause-repas plus longue que celle qui est indiquée à son horaire et terminer sa journée plus tard pour compenser cette pause plus longue. Pour ce faire, l'employé·e doit avoir l'approbation préalable de son/sa superviseur·e hiérarchique, qui ne peut refuser pas sans motif raisonnable.
- b) Les heures de travail sont fixées par l'Institut en fonction des nécessités du service et de façon à assurer une utilisation efficace de ses installations. L'employé·e peut demander de commencer sa journée de travail entre 7 h et 9 h et de la terminer entre 15 h et 18 h.
- 11.04 L'employé·e a droit à deux (2) périodes quotidiennes de repos payées de quinze (15) minutes chacune devant être prises vers le milieu de la matinée et de l'après-midi.
- 11.05 Nonobstant le présent article, et sous réserve de l'accord de l'Institut, l'employé·e peut compléter ses heures hebdomadaires d'emploi dans une période autre que cinq (5) jours complets à condition que, dans une période de vingt-huit (28) jours civils, il/elle travaille en moyenne trente-cinq (35) heures par semaine. Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, l'employé·e se voit accorder des jours de repos durant des jours qui ne figurent pas à son horaire de travail normal.
- 11.06 Les paragraphes 11.07 et 11.08 s'appliquent aux employé·es classifiés aux niveaux G4 à G9 inclusivement.
- 11.07 a) La journée normale de travail est de sept (7) heures et la semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures, commençant le lundi à 7 h et se terminant le vendredi à 17 h, et les heures sont calculées en moyenne sur chaque mois civil. Pour faciliter l'établissement des rapports mensuels, l'Institut détermine le nombre de jours ouvrables dans le mois. Le nombre normal d'heures de travail effectuées dans un mois donné est équivalent au nombre de jours ouvrables normaux du mois multiplié par sept (7) heures.

- b) Selon les nécessités du service, pendant la durée de la présente convention, l'employé·e choisit ses heures de travail entre le lundi et le vendredi et en avise l'Institut pour chaque mois. Une fois que l'Institut a approuvé l'horaire de travail pour le mois, lequel ne peut être refusé sans motif raisonnable, toutes les demandes ultérieures de travail en dehors des heures normales sont payées comme des heures supplémentaires. Uniquement d'un commun accord, l'horaire du mois peut être modifié afin de supprimer la nécessité de travailler des heures supplémentaires. Des heures de travail additionnelles peuvent être nécessaires afin de répondre aux besoins du service. Ces heures sont alors payées comme des heures supplémentaires.
- c) Sauf entente contraire avec l'employé·e, l'horaire mensuel de travail qui est prévu en vertu de l'alinéa b) :
 - (i) permet à l'employé·e de travailler selon un horaire continu, à l'exclusion des pauses-repas, durant tous les jours de travail,
 - (ii) permet à l'employé·e de choisir ses heures de début entre 7 h et 9 h, les jours de semaine où il/elle travaille,
 - (iii) n'oblige pas l'employé·e à travailler moins de sept (7) heures, les jours de semaine.

HORAIRE VARIABLE

11.08 Afin de répondre convenablement aux nécessités du service, l'employé·e peut, de son propre gré, travailler jusqu'à sept (7) heures de plus chaque mois, mais ne peut en aucun cas accumuler plus de vingt-huit (28) heures de la sorte. Ces heures ainsi travaillées sont dûment consignées pour chaque période de trente (30) minutes complète. L'employé·e prend normalement un congé équivalent, à une date et d'une durée mutuellement convenues. Toutes les heures ainsi accumulées sont prises, sous la forme d'un congé équivalent, au plus tard le 31 décembre de l'année au cours de laquelle elles ont été travaillées, à moins que l'Institut accepte le report du congé.

ARTICLE 12

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Partie A

Les paragraphes 12.01 à 12.06 s'appliquent aux employé·es des niveaux G1 à G3.

12.01 Lorsque l'employé·e est tenu·e par l'Institut d'effectuer des heures supplémentaires, il/elle est rémunéré·e de la façon suivante :

- a) pour du travail effectué durant la semaine de travail normal, à tarif et demi (1 ½) de son taux horaire normal;
- b) pour du travail effectué le samedi, à tarif et demi (1 ½) de son taux horaire normal;
- c) pour du travail effectué le dimanche, à tarif double (2) de son taux horaire normal, sauf lorsqu'il/elle demande d'effectuer les heures supplémentaires un dimanche, auquel cas le paiement est à tarif et demi (1 ½) de son taux horaire normal;
- d) pour du travail effectué un jour férié énuméré à l'article 15 (Jours fériés payés), à tarif et demi (1 ½) de son taux horaire normal, en sus de la rémunération qu'il/elle aurait normalement reçue si le travail n'avait pas été effectué un tel jour.

12.02 Indemnité de présence

- a) Lorsque l'employé·e doit se présenter au travail un jour de repos ou un jour férié payé, il/elle reçoit le plus élevé des deux montants suivants :
 - (i) une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable,
 - (ii) une rémunération égale à quatre (4) heures, à son taux de rémunération horaire, étant entendu que le minimum de quatre (4) heures de rémunération s'applique la première fois que l'employé·e doit se présenter au travail durant une période de huit (8) heures, à compter de sa première présence au travail;
- b) Si, au cours de sa journée de travail, il est demandé à l'employé·e de travailler des heures supplémentaires non consécutives, ce même jour, et qu'il/elle obtempère, il/elle est payé·e pour les heures durant lesquelles il/elle a effectivement travaillé, ou pour un minimum de deux (2) heures au taux normal, selon le plus élevé des deux montants.

12.03 Rappel au travail

- a) Lorsque l'employé·e, après avoir terminé ses heures normales de travail et avoir quitté son lieu de travail, et avant de se présenter à sa prochaine période de travail normale, est rappelé·e au travail pour effectuer des heures supplémentaires non consécutives ou a reçu un préavis de moins de vingt-quatre (24) heures d'une obligation possible de faire des heures supplémentaires, il/elle a droit au plus élevé des deux montants suivants :
 - (i) une rémunération équivalente à quatre (4) heures au taux des heures supplémentaires applicable, si l'employé·e doit quitter sa résidence (ou son lieu de repos), et à une (1) heure au taux des heures supplémentaires applicable, si le travail est fait à sa résidence (ou à son lieu de repos),
 - (ii) une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires travaillées;
- b) Lorsque l'employé·e est rappelé·e au travail conformément à l'alinéa a) et qu'il/elle doit utiliser des services de transport autres que les services de transport public normaux, il/elle se voit rembourser comme suit les dépenses raisonnables qu'il/elle a engagées à cette fin :
 - (i) lorsque l'employé·e se déplace à bord de sa propre automobile, une indemnité de kilométrage au taux normalement payé par l'Institut,
 - (ii) lorsqu'il/elle a recours à des moyens de transport commerciaux, le montant de ses frais y afférents.

12.04 La rémunération des heures supplémentaires est calculée pour chaque période de quinze (15) minutes complète.

12.05 Congé compensatoire et liquidation des crédits de congé

- a) À la discrétion de l'employé·e, une indemnité acquise en vertu du présent article peut être utilisée sous la forme d'un congé compensatoire à une date qui convient autant à l'employé·e qu'à l'Institut, et est calculée au taux majoré applicable, ou une fois par mois sous la forme d'un paiement calculé au taux de rémunération de l'employé·e au moment où la rémunération est liquidée.
- b) Les crédits de congé compensatoire qui ont été accumulés jusqu'au 31 décembre (inclusivement) d'une année civile et qui n'ont pas été utilisés au 30 septembre de l'année civile suivante sont liquidés au moyen d'un paiement à l'employé·e au plus tard le 31 octobre, à un taux fixé en multipliant son taux de rémunération horaire au 30 septembre par le nombre d'heures de crédits de congé non utilisés, à moins qu'il n'ait été prévu à son horaire que ces crédits seront utilisés sous forme de temps compensatoire d'ici la fin de l'année civile.

12.06 Lorsque l'employé·e est tenu·e d'effectuer des heures supplémentaires après 21 h et qu'il/elle ne peut pas utiliser son moyen de transport normal, il/elle se voit rembourser les frais de taxi pour aller à son domicile.

Partie B

Les paragraphes 12.07 à 12.11 s'appliquent aux employé·es des niveaux G4 à G9, sous réserve des paragraphes 11.07 et 11.08 (Durée du travail).

12.07 Chaque mois, lorsqu'un·e employé·e doit effectuer des heures supplémentaires, il/elle a droit, pendant la durée de la présente convention, à un congé payé calculé au taux normal (1) pour les huit (8) premières heures et à tarif et demi (1 ½) pour les heures subséquentes. Nonobstant ce droit à la rémunération des heures subséquentes travaillées, l'employé·e a droit à un congé payé calculé à tarif et demi (1 ½) pour chaque heure travaillée après 21 h, n'importe quel jour du lundi au jeudi, et après 17 h le vendredi.

12.08 Nonobstant le paragraphe 12.07, l'employé·e qui doit travailler un jour de repos ou un jour férié payé a droit à un congé payé comme suit :

- a) Pour du travail effectué le vendredi après 17 h jusqu'au samedi à minuit, il/elle a droit à une indemnité calculée à tarif et demi (1 ½) de son taux de rémunération horaire;
- b) Pour du travail effectué le dimanche, il/elle a droit à une indemnité calculée à tarif double (2) de son taux de rémunération horaire, sauf lorsqu'il/elle demande que les heures supplémentaires qu'il/elle doit travailler le soient un dimanche, auquel cas il/elle est payé·e à tarif et demi (1 ½) de son taux horaire;
- c) Pour du travail effectué un jour férié payé énuméré à l'article 15 (Jours fériés payés), il/elle a droit à une indemnité calculée à tarif et demi (1 ½) de son taux horaire, en sus de la rémunération qu'il/elle aurait reçue si le travail n'avait pas été effectué un tel jour férié payé.

Tous les congés payés en vertu du présent paragraphe sont calculés en fonction de chaque heure de travail complétée; toutefois, une rémunération minimum de deux (2) heures est versée pour les heures supplémentaires que l'employé·e doit travailler au cours de toute journée.

12.09 L'Institut fait tout son possible pour permettre à l'employé·e de prendre les congés acquis en vertu du présent article au moment et pour la durée qu'il/elle demande. Lorsque l'Institut exprime des réserves sur la possibilité d'accepter une demande de congé, un·e représentant·e autorisé·e de l'Institut consulte l'employé·e sur-le-champ. L'employé·e fait tous les efforts raisonnables pour prendre les congés compensatoires accumulés de manière à minimiser les paiements. Autrement, l'Institut se réserve le droit de fixer des dates pour les congés acquis au titre du

présent article.

12.10 Liquidation des crédits de congé

- a) Les crédits de congé compensatoire qui ont été accumulés jusqu'au 31 décembre (inclusivement) d'une année civile et qui n'ont pas été utilisés au 30 septembre de l'année civile suivante sont liquidés au moyen d'un paiement à l'employé·e au plus tard le 31 octobre, à un taux fixé en multipliant son taux de rémunération horaire au 30 septembre par le nombre d'heures de crédits de congé non utilisés, à moins que ces crédits n'aient été inscrits au calendrier à des fins d'utilisation au plus tard à la fin de l'année civile. L'employeur avise l'employé·e de son intention d'effectuer le paiement afférent aux crédits et l'informe de la date de ce paiement.
- b) En sus de l'alinéa a), une fois tous les quatre (4) mois, à la discrétion de l'employé·e, la totalité ou une partie des crédits de congé acquis en vertu du présent article et non utilisés à une date choisie par lui/elle est liquidée au moyen d'un paiement à l'employé·e, à son taux de rémunération, à la date de la liquidation des crédits de congé.

12.11 Rappel au travail

- a) Nonobstant le paragraphe 12.07, l'employé·e qui, après avoir terminé ses heures de travail normales et avoir quitté son lieu de travail et avant de s'être présenté·e à sa prochaine période de travail normale, est rappelé·e au travail pour effectuer des heures supplémentaires non consécutives ou reçoit un préavis de moins de vingt-quatre (24) heures d'une éventuelle obligation de faire des heures supplémentaires a droit au plus élevé des deux montants suivants :
 - (i) une rémunération égale à trois (3) heures au taux des heures supplémentaires applicable, si l'employé·e doit quitter son domicile (ou son lieu de repos), et à une (1) heure au taux applicable des heures supplémentaires, si le travail est fait à son domicile (ou à son lieu de repos),
 - (ii) une rémunération au taux applicable de ses heures supplémentaires travaillées;
- b) Lorsque l'employé·e est rappelé·e au travail conformément à l'alinéa a) et qu'il/elle doit utiliser des services de transport autres que les services de transport public normaux, il/elle se voit rembourser comme suit les dépenses raisonnables qu'il/elle a engagées à cette fin :
- c) Le temps passé par l'employé·e, qui est rappelé·e au travail, pour se rendre à son lieu de travail et rentrer à son domicile ne constitue pas des heures travaillées.

12.12 Indemnité de repas

- a) Lorsque l'employé·e est tenu·e d'effectuer trois (3) heures supplémentaires ou plus tout de suite après ses heures normales de travail ou tout de suite après sept (7) heures supplémentaires un jour de repos ou un jour férié, il/elle est payé·e, au taux applicable à une pause-repas d'une durée raisonnable, et ses frais de souper sont remboursés au taux applicable qui est prévu dans la Politique sur les voyages de l'Institut.
- b) Lorsque l'employé·e doit assister, à son lieu normal de travail, à une réunion qui a commencé le matin et qui se poursuit au-delà de 13 h, une indemnité de 10 \$ lui est accordée pour son dîner.
- c) Lorsqu'un·e employé·e qui n'est pas en situation de déplacement doit travailler à un endroit autre que son lieu normal de travail pour une période de quatre (4) heures ou plus, il/elle reçoit les indemnités de repas suivantes :
 - (i) le taux applicable de la Directive sur les voyages de l'Institut lorsqu'une réunion ou une audience qui a commencé le matin se poursuit au-delà de 13 h,
 - (ii) les frais de souper conformément à l'alinéa a);
- d) Les frais de repas visés au présent paragraphe ne sont pas payés lorsque les repas sont fournis aux frais de l'Institut, à condition que les besoins alimentaires de l'employé·e soit respectés.

12.13 La rémunération des heures supplémentaires versée à l'employé·e au cours d'une période à laquelle s'applique une augmentation salariale rétroactive est recalculée, et la différence entre la somme versée selon l'ancien salaire et celle qui lui est due selon le nouveau salaire lui est payée. L'ancien·ne employé·e (ou sa succession) qui tirerait un profit du présent paragraphe doit remettre une demande de nouveau calcul des heures supplémentaires dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de signature de la présente convention.

12.14 Annulation ou modification d'un congé

- a) Lorsque l'Institut annule ou modifie une période de congé compensatoire de l'employé·e qu'il avait approuvée avant le congé, l'employé·e se voit rembourser la partie non récupérable des contrats qu'il/elle a signés et des réservations de vacances qu'il/elle a effectuées pour cette période, sous réserve de la présentation des documents que l'Institut peut exiger.
- b) L'Institut s'engage à ne rappeler qu'en cas d'urgence l'employé·e qui est parti·e en congé compensatoire. Aux fins du présent article, une urgence s'entend d'une situation où aucun·e autre employé·e qualifié·e n'est disponible pour exécuter la fonction.

ARTICLE 13

TEMPS DE DÉPLACEMENT

- 13.01 a) Lorsqu'un·e employé·e est tenu·e par l'Institut, dans le cadre de l'exécution des affaires de l'Institut, de se déplacer, le temps qu'il/elle doit nécessairement consacrer à ce déplacement est payé comme des heures travaillées.
- b) L'Institut autorise et planifie ces déplacements, y compris les modes de transport y afférents.
- c) Sous réserve des nécessités du service, l'employé·e ne peut être tenu·e de se déplacer après 22 heures.
- 13.02 Aux fins du présent article, le terme « déplacement » s'entend notamment du temps passé en transit, y compris les retards causés par les conditions météorologiques et les pannes de matériel, mais n'inclut pas le temps passé par l'employé·e une fois arrivé·e à destination.

ARTICLE 14

CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION

- 14.01 a) Les postes existants s'inscrivent dans les classifications prévues à l'annexe A (Classifications).
- b) Advenant la création d'un nouveau poste au sein de l'unité de négociation pendant la durée de la présente convention collective, l'Institut fournit au Syndicat les cotes numériques et le niveau de classification du poste. La classification de ce poste est alors assujettie aux négociations entre l'Institut et le Syndicat.
- c) Si l'employeur modifie de façon substantielle les fonctions d'un poste existant, l'Institut fournit au Syndicat les cotes numériques et le niveau de classification du poste. La classification de ce poste est alors assujettie aux négociations entre l'Institut et le Syndicat.
- d) Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur la classification du poste en question, le différend peut être soumis aux procédures de règlement des griefs et d'arbitrage exécutoire.
- e) S'il/si elle en fait la demande écrite, l'employé·e a droit à une description complète et actualisée de son poste dans un délai de soixante (60) jours civils à compter de la date de sa demande. Ce délai peut être prorogé si les deux parties y consentent.
- 14.02 Sous réserve des dispositions des annexes A (Classifications) et B (Taux de rémunération), l'employé·e est payé·e selon la fourchette des taux applicables au niveau de classification de son poste.
- 14.03 a) La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé·e est la date anniversaire de sa nomination initiale, sauf dans les cas prévus à l'alinéa b).
- b) L'employé·e qui est promu·e ou reclassifié·e obtient son nouveau taux de rémunération à partir de la date de sa promotion ou de sa reclassification. Sous réserve de l'alinéa 14.07e), sa date d'augmentation devient alors la date anniversaire de sa promotion ou de sa reclassification.
- c) L'employé·e dont la période de probation est prolongée obtient une augmentation annuelle à la fin de la période de probation, avec effet rétroactif à la première date anniversaire de son embauche.
- d) L'augmentation salariale de l'employé·e équivaut à quatre pour cent (4 %) de son salaire, sans dépasser le maximum de la fourchette de rémunération.

14.04 Lorsque deux (2) ou plus des situations suivantes se produisent à la même date,

à savoir une nomination, une augmentation salariale ou une révision salariale, le taux de rémunération de l'employé·e est calculé dans l'ordre suivant :

- a) Il/elle reçoit son augmentation d'échelon;
- b) Son taux de rémunération est révisé;
- c) Son taux de rémunération à la nomination est établi conformément à la présente convention.

14.05 Taux de rémunération dans le cadre d'une promotion

Lorsqu'un·e employé·e est nommé·e à un poste dont le taux de rémunération maximum est supérieur à celui de son ancien poste, il lui est accordé une augmentation égale à quatre pour cent (4 %) de son salaire actuel ou le salaire minimum de l'échelle salariale s'appliquant à son nouveau poste, selon le plus élevé des deux montants.

14.06 Taux de rémunération dans le cadre d'une mutation

Lorsqu'un·e employé·e est nommé·e à un poste dont le taux de rémunération maximum est le même ou est inférieur, il/elle est payé·e à un taux qui n'est pas inférieur à son ancien taux de rémunération ou au taux de rémunération maximum s'appliquant à son nouveau poste, selon le moins élevé des deux montants.

14.07 Rémunération d'intérim

- a) Lorsque l'employé·e est tenu·e par l'Institut, pendant une période égale aux heures de travail hebdomadaires normales, d'exécuter un nombre important de fonctions d'un poste dont le taux de rémunération maximal est plus élevé, il/elle reçoit une rémunération d'intérim calculée comme s'il/si elle avait été nommé·e à ce poste.
- b) Les augmentations d'échelon de l'employé·e qui touche une rémunération d'intérim se font habituellement en fonction de la date initiale de nomination au poste d'attache. Lorsque l'employé·e se voit accorder une augmentation d'échelon dans son poste d'attache, son salaire est rajusté en conséquence dans l'échelle de la rémunération d'intérim. L'employé·e qui est au niveau maximum de l'échelle de son poste d'attache a droit à une augmentation d'échelon, dans le poste qu'il/elle occupe à titre intérimaire, un (1) an après la date de nomination à ce poste.
- c) Lorsqu'un jour férié payé tombe durant la période visée à l'alinéa a), ce jour férié est inclus et représente l'équivalent des heures quotidiennes de travail normales, aux fins de cette période.
- d) L'employé·e qui reçoit une prime au bilinguisme à son poste d'attache continue

de la recevoir dans le poste qu'il/elle occupe à titre intérimaire.

- e) La durée des fonctions dans un poste intérimaire est prise en compte lorsque l'employé·e est par la suite nommé·e au poste plus élevé, à la condition que cette durée soit continue et contigüe à la nomination au poste plus élevé.
- f) Le/la membre de l'unité de négociation qui exerce les fonctions d'un poste exclu pendant une période maximale de trente (30) jours continue d'être assujetti·e aux conditions de la présente convention collective.

14.08 Lorsqu'une personne met fin à son emploi à l'Institut au cours d'une période à laquelle s'applique une augmentation salariale rétroactive, son salaire est recalculé et la différence entre la somme versée selon l'ancien salaire et la somme qui lui est due selon le nouveau salaire, depuis le début de la période de rétroactivité jusqu'à la date à laquelle son emploi a pris fin, lui est versée.

14.09 À sa discrétion, l'Institut peut accorder à l'employé·e plus d'une augmentation d'échelon par an.

14.10 Les employé·es de l'Institut sont payés par dépôt direct toutes les deux (2) semaines.

14.11 L'Institut convient de verser une prime au bilinguisme annuelle de mille deux cents dollars (1 200 \$) aux employé·es des niveaux G1 à G3 qui répondent aux exigences linguistiques suivantes du poste qu'ils/elles occupent :

- a) Ils/elles doivent exécuter leurs fonctions en français et en anglais;
- b) Ils/elles collent au profil linguistique que l'Institut a établi pour le poste.

14.12 L'Institut s'engage à payer toutes les ententes rétroactives dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention collective.

14.13 L'Institut s'engage à maintenir l'usage pratiqué dans le passé d'effectuer des retenues aux fins suivantes, sur présentation des documents appropriés :

- a) Centraide;
- b) Obligations d'épargne du Canada;
- c) CS Co-op.

ARTICLE 15

JOURS FÉRIÉS PAYÉS

15.01 Les jours suivants sont des jours fériés payés pour les employé·es de l'Institut :

- a) Le jour de l'An;
- b) Le jour de la Famille;
- c) Le Vendredi saint;
- d) Le lundi de Pâques;
- e) Le jour fixé par proclamation de la gouverneure en conseil pour la célébration de l'anniversaire du Souverain;
- f) La fête du Canada;
- g) Le premier lundi d'août;
- h) La fête du Travail;
- i) La Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
- j) Le jour fixé par proclamation de la gouverneure en conseil comme jour national d'Action de grâce;
- k) Le jour du Souvenir;
- l) Le jour de Noël;
- m) Le Lendemain de Noël;
- n) Un (1) autre jour, lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

15.02 Le paragraphe 15.01 ne s'applique pas à l'employé·e qui est en congé non payé le jour ouvrable qui précède et celui qui suit immédiatement le jour férié payé, sauf lorsqu'il/elle est en congé non payé en application de l'article 9 (Congés pour les questions concernant le Syndicat) pour mener des affaires du Syndicat.

15.03 Jour férié qui tombe un jour de repos

Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé coïncide avec un jour de repos de l'employé·e, le jour férié est reporté à son premier jour de travail qui suit son jour de repos.

15.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé à l'égard de l'employé·e est reporté à un autre jour :

- a) Le travail accompli par l'employé·e à la date initiale du jour férié est considéré comme du travail accompli un jour de repos;

- b) Le travail accompli par l'employé·e à la date à laquelle le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour férié.

15.05 Jour férié qui coïncide avec un jour de congé payé

Lorsqu'un jour est désigné comme étant un jour férié pour l'employé·e et qu'il tombe dans une période de congé payé, le jour férié n'est pas compté comme un jour de congé.

ARTICLE 16

CONGÉS ANNUELS

L'Institut fait tous les efforts raisonnables pour accepter les dates de congés annuels que demande l'employé·e.

- 16.01 a) Les crédits de congés annuels sont acquis au taux de 11,67 heures par mois, lors d'une première nomination, jusqu'à concurrence de cent quarante (140) heures par année civile.
- b) Lorsque l'employé·e a complété neuf (9) ans de service, sept (7) heures par année complète d'emploi sont ajoutées après sa neuvième (9^e) année d'emploi à l'Institut, jusqu'à concurrence de deux cent quarante-cinq (245) heures.
- c) L'employé·e acquiert des crédits de congés annuels pour chaque mois civil au cours duquel il/elle touche une rémunération pour au moins dix (10) jours.
- d) Au début de chaque année civile, l'Institut verse une avance de crédits de congés annuels pour cette année civile.
- e) Les crédits de congés annuels qui sont utilisés sans avoir été acquis au cours d'une année civile sont déduits des crédits de congés annuels de l'année subséquente au 1^{er} janvier de la deuxième année.
- f) Lors d'une cessation d'emploi, les crédits de congés annuels qui ont été avancés sans avoir été acquis sont déduits des prestations auxquelles l'employé·e peut devenir admissible aux termes de la présente convention.
- g) Les crédits de congés annuels sont habituellement utilisés dans l'année au cours de laquelle ils ont été acquis.
- 16.02 L'employé·e qui n'est pas en fonction pendant une année civile complète acquiert des crédits de congés annuels conformément aux taux prévus au paragraphe 16.01, mais ses crédits sont calculés au prorata du nombre de mois pour lesquels il/elle a touché une rémunération pendant au moins dix (10) jours.

16.03 Annulation, modification ou rappel

- a) Lorsque l'Institut annule ou modifie une période de congés annuels de l'employé·e qu'il avait approuvée avant le congé, l'employé·e se voit rembourser la partie non récupérable des contrats de vacances qu'il/elle a signés et des réservations de vacances qu'il/elle a effectuées pour cette période, sous réserve de la présentation des documents que l'Institut peut exiger.
- b) L'Institut convient d'annuler ou de modifier une période de congé annuel ou de

rappeler l'employé·e en congé annuel seulement en cas d'urgence. Aux fins du présent article, une urgence s'entend d'une situation où aucun·e autre employé·e qualifié·e n'est disponible pour exécuter la fonction.

16.04 Liquidation des congés annuels non utilisés

- a) Une fois par année civile, l'employé·e a le droit de liquider volontairement, en recevant un paiement, les crédits de congés annuels qu'il/elle a acquis mais qu'il/elle n'a pas utilisés, qui excèdent les congés auxquels il/elle a droit pour l'année en cours et qui n'ont pas été payés à une date choisie par lui/elle. Le montant de ce paiement à l'employé·e est calculé en multipliant le nombre d'heures demandées par le taux de rémunération horaire qui lui est applicable à la date de la demande.
- b) Nonobstant ce qui précède, l'Institut se réserve le droit de liquider, au moyen d'un paiement à l'employé·e après le 31 mars mais avant la fin de l'année civile, au taux de rémunération de l'employé·e qui est en vigueur à la date de cette liquidation, les crédits de congés annuels accumulés mais non utilisés qui excèdent deux cent quatre-vingts (280) heures au 31 décembre de l'année civile précédente. L'employeur avise l'employé·e de son intention d'effectuer le paiement afférent aux crédits et l'informe de la date de ce paiement.
- c) Malgré l'alinéa b), tout congé annuel demandé par l'employé·e mais refusé par l'Institut n'est pas liquidé et peut, à la demande de l'employé·e, être reporté à l'année suivante.
- d) Lorsque l'emploi d'un·e employé·e prend fin pour quelque raison que ce soit, l'employé·e ou sa succession reçoit un montant égal au produit obtenu en multipliant le nombre de jours de congés annuels acquis mais non utilisés par le taux horaire applicable à l'employé·e au moment de la cessation de son emploi.

16.05 Lorsqu'au titre d'une période de congé annuel ou compensatoire, l'employé·e se voit accorder l'un des congés suivants, la période de congé annuel ou compensatoire ainsi déplacée est soit, si l'employé·e le demande et si l'Institut accepte, ajoutée à ce congé, soit rétablie en vue d'être utilisée à une date ultérieure, sous réserve de la présentation des documents que l'Institut peut exiger :

- a) Un congé de deuil;
- b) Un congé de maladie;
- c) Un congé pour comparution.

ARTICLE 17

CONGÉS DE MALADIE

- 17.01 L'employé·e acquiert des crédits de congé de maladie à raison de 8,75 heures pour chaque mois civil durant lequel il/elle touche une rémunération pour au moins dix (10) jours.
- 17.02 L'employé·e a droit à un congé de maladie payé lorsqu'il/elle ne peut exécuter ses fonctions pour cause de maladie ou de blessure, à la condition :
- a) Qu'il/elle convainque l'Institut de son état de la manière et au moment que détermine ce dernier;
 - b) Qu'il/elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.
 - c) Nonobstant le paragraphe 17.01 et l'alinéa 17.02b), lorsque l'employé·e n'a pas de crédits ou que ses crédits sont insuffisants pour couvrir l'octroi d'un congé de maladie payé mais qu'il/elle satisfait par ailleurs au présent paragraphe, l'Institut lui avance des crédits de congé de maladie pour lui permettre de bénéficier d'un tel congé payé pendant une période maximale de trente (30) jours. Dans le cas d'un·e employé·e qui compte moins d'un (1) an de service, les crédits de congé de maladie lui sont avancés pour une période maximale de quinze (15) jours.
 - d) Toute avance de crédits de congé de maladie est conditionnelle à la conclusion d'une entente sur le plan de remboursement. L'employé·e rembourse les crédits anticipés de congé de maladie qui demeurent en souffrance au moyen d'une combinaison de crédits de congés de maladie accumulés, de crédits de congés compensatoires accumulés et de crédits de congés annuels accumulés ou de retenues salariales. En l'absence d'entente mutuelle, les crédits de congés de maladie qui ont été avancés peuvent être recouvrés sur le salaire à raison d'un jour par période de paye. L'employé·e conserve et utilise un minimum de deux (2) semaines de crédits de congés annuels pendant chaque année du plan de remboursement.
 - e) Malgré l'alinéa c), lorsque l'employé·e n'a pas suffisamment de crédits de congés de maladie pour couvrir son absence pour cause de maladie, mais qu'il/elle a suffisamment de congés annuels ou compensatoires accumulés, il/elle peut choisir de convertir ces crédits de congés en congés de maladie.
 - f) Au moment de la cessation d'emploi, les crédits de congés de maladie qui ont été avancés conformément à l'alinéa 17.02c) mais qui n'ont pas été acquis par la suite conformément au paragraphe 17.01 sont déduits des avantages auxquels l'employé·e peut être devenu·e admissible au titre des articles 12 (Heures supplémentaires), 13 (Temps de déplacement), 16 (Congés annuels), 24 (Indemnité de départ) et 36 (Fermeture des bureaux à Noël).

- 17.03 Sauf indication contraire de l'Institut, une déclaration, signée par l'employé·e et remise à l'Institut, qui précise la nature de sa maladie ou de sa blessure et qui indique qu'en raison de celle-ci, il/elle a été incapable d'exécuter ses fonctions est considérée comme répondant aux exigences du paragraphe 17.02.
- 17.04 L'employé·e ne peut pas obtenir de congé de maladie payé pendant qu'il/elle est en congé autorisé non payé ou qu'il/elle est suspendu·e.
- 17.05 Lorsque l'employé·e bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident du travail est approuvé par la suite pour la même période, il est considéré, aux fins de la comptabilisation des crédits de congés de maladie, qu'il/elle n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.
- 17.06 Les crédits de congés de maladie accumulés mais non utilisés par l'employé·e au cours d'une période antérieure d'emploi à l'Institut sont restitués à l'employé·e qui est rappelé·e par l'Institut dans une période d'un (1) an suivant la date de son licenciement.
- 17.07 Les évaluations médicales ou d'aptitude physique qui sont requises pour un retour au travail sont payées par l'employeur, sans perte de salaire ni déduction des crédits de congés de maladie de l'employé·e.

ARTICLE 18

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

18.01 Congé de deuil payé

- a) En cas de décès d'un·e membre de sa famille immédiate, l'employé·e a droit à un congé de deuil payé d'une durée maximale de trente-cinq (35) heures et peut, en outre, bénéficier d'un maximum de quatorze (14) heures de congé payé aux fins de son déplacement lié au décès.
- b) L'employé·e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un grand-parent, d'un grand-parent par alliance, d'un gendre, d'une bru, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'une tante ou d'un oncle.
- c) Il est entendu qu'aux fins du présent article, la famille du/de la conjoint·e de fait est visée par le libellé des présentes au même titre que la famille du/de la conjoint·e de droit.
- d) Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande d'un congé de deuil sont individuelles. Sur demande, l'Institut peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long que celui prévu aux alinéas a) et b), ou un tel congé à l'égard de personnes non visées aux alinéas a) à c). Ces congés ne peuvent être refusés sans motif valable.

18.02 Le nombre total de congés payés pouvant être octroyés en vertu des alinéas a) à d) ne peut dépasser trente-cinq (35) heures par année civile.

Autres congés payés ou non payés

À sa discrétion, l'Institut peut accorder :

- a) Un congé payé d'un maximum d'un (1) jour pour un changement de résidence principale ou lorsque des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à l'employé·e l'empêchent de se rendre au travail. Un tel congé ne peut être refusé sans raison valable;
- b) Un congé non payé pour des fins autres que celles qui sont prévues dans la présente convention;
- c) Un congé d'une durée raisonnable pour assister à des services religieux ou spirituels ou à des fêtes religieuses ou spirituelles, ou pour observer des pratiques culturelles autochtones, des Premières Nations, métisses ou inuites;
- d) Un congé payé de trente-cinq (35) heures pour contracter un mariage, à la condition que l'employé·e donne à l'Institut un préavis d'au moins cinq (5)

jours.

18.03 La période totale de congés payés pouvant être octroyée en vertu du présent paragraphe ne peut dépasser quarante-neuf (49) heures, au cours d'une année civile. Le nombre de congés auxquels a droit, au titre présent du paragraphe, l'employé·e qui n'est pas en service depuis une année civile complète, au cours de sa première année d'emploi ou encore de sa dernière année d'emploi, s'il s'agit d'une personne qui démissionne, prend sa retraite ou est licenciée pour un motif valable, est calculé au prorata du nombre de mois pendant lesquels il/elle touche une rémunération pour au moins 10 jours. L'Institut accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

a) Congé payé pour un rendez-vous chez le/la médecin ou dentiste

Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'une demande écrite, des périodes de congé sans perte de salaire d'un maximum de trois heures et demie (3 ½) sont accordées à l'employé·e pour des rendez-vous chez le/la médecin ou dentiste. On attend de l'employé·e qu'il/elle fasse tous les efforts raisonnables pour prendre de tels rendez-vous de manière à réduire au minimum ou à prévenir son absence du travail.

b) Congé payé pour obligations familiales

(i) L'employé·e fait tous les efforts raisonnables pour fixer les rendez-vous médicaux et dentaires des membres de sa famille qui sont à sa charge de manière à ne pas s'absenter ou à réduire au minimum son absence du travail. Lorsqu'il est impossible de faire autrement, l'employé·e bénéficie de trois heures et demie (3 ½) pour conduire un·e tel·le membre de sa famille à un rendez-vous médical ou dentaire, lorsque cette personne est incapable de s'y rendre par elle-même, ou à un rendez-vous avec une autorité compétente dans une école ou un organisme d'adoption. L'employé·e qui demande un congé en vertu de la présente disposition informe son/sa superviseur·e du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

(ii) Un maximum de quatorze (14) heures consécutives de congé payé est accordé à l'employé·e pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un·e membre malade de sa famille et pour lui permettre de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée.

c) Congé payé pour la naissance ou l'adoption d'un enfant

Sept (7) heures de congé payé sont accordées à l'employé·e pour les besoins liés directement à la naissance ou à tout type d'adoption de son enfant. Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes et pris à des jours différents.

d) Congé discrétionnaire

Sept (7) heures de congé payé sont accordées à l'employé·e à sa discrétion, sous réserve des nécessités du service.

18.04 À la demande de l'employé·e et sans causer de préjudice injustifié à l'employeur, une période raisonnable de congé payé est accordée à l'employé·e pour lui permettre de participer à des événements religieux conformément à ses convictions religieuses ou spirituelles ou d'observer des pratiques culturelles autochtones, des Premières Nations, métisses ou inuites. Le congé accordé en application du présent article sera compensé de manière raisonnable pour l'employé·e et l'employeur au taux de rémunération normal de l'employé·e.

18.05 Congé payé pour comparution

L'Institut accorde un congé payé à l'employé·e pour toute période pendant laquelle il/elle doit :

- a) Être disponible pour une sélection de juré·es;
- b) Faire partie d'un jury;
- c) Comparaitre à titre de témoin sur assignation ou sommation, autrement que dans l'exécution des fonctions de son poste, à une procédure qui a lieu :
 - (i) dans une cour de justice ou sous l'autorité d'une telle cour, ou devant un grand jury,
 - (ii) devant un tribunal, un·e juge, un·e juge de paix ou un·e coroner,
 - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou l'un de leurs comités,
 - (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une Chambre d'assemblée, ou l'un de leurs comités, autorisé·e par la loi à obliger des témoins à comparaître devant lui/elle,
 - (v) devant un·e arbitre, un·e juge-arbitre ou une personne ou un groupe de personnes autorisé·e par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à comparaître devant lui/elle.

18.06 Congé payé pour accident du travail

L'employé·e bénéficie d'un congé payé pour accident du travail pour la durée raisonnable que fixe l'Institut. Ce congé est accordé seulement lorsqu'une demande a été déposée devant la commission provinciale des accidents du travail et qu'une autorité en matière d'indemnisation des accidents du travail a avisé l'Institut qu'elle a certifié que l'employé·e est dans l'incapacité de travailler pour l'une des raisons suivantes :

- a) Une blessure subie alors qu'il/elle exerçait ses fonctions, cette blessure ne résultant pas d'une inconduite volontaire de l'employé·e;
- b) Une maladie professionnelle ou une maladie découlant de son emploi ou survenue dans le cadre de son emploi;
- c) Une exposition à des conditions dangereuses dans le cadre de son emploi.

Pour bénéficier de ce congé, l'employé·e convient de verser à l'Institut tout montant d'argent qu'il/elle reçoit en compensation d'une perte de salaire résultant de cette blessure, maladie ou exposition, à condition que ce montant ne provienne pas d'une assurance invalidité personnelle pour laquelle l'employé·e ou son mandataire a versé la prime.

18.07 Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire ou de parents malades ou âgés

Sous réserve des nécessités du service, il est accordé à l'employé·e un congé non payé pour prodiguer des soins à des enfants d'âge préscolaire ou à des parents malades ou âgés, conformément aux conditions suivantes :

- a) L'employé·e en informe l'Institut par écrit, quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf dans des cas d'urgence ne permettant pas de donner un tel préavis;
- b) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est d'une durée minimale de quatre (4) semaines;
- c) La durée totale du congé accordé à l'employé·e en vertu du présent paragraphe ne peut être supérieure à cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi à l'Institut;
- d) Tout congé qui est accordé en vertu du présent paragraphe pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de la durée d'emploi continu aux fins du calcul de l'indemnité de départ, et des années d'emploi aux fins du calcul des congés annuels;
- e) Le temps consacré à un tel congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération;
- f) Un tel congé ne peut être refusé sans raison valable;
- g) L'employé·e qui souhaite retourner au travail avant l'expiration du congé non payé signifie son intention à l'Institut en lui donnant un préavis aussi long que possible; ce préavis est d'au moins quatre (4) semaines.

18.08 Congé non payé en cas de réinstallation du/de la conjoint·e

- a) À la discrétion de l'Institut, un congé non payé d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'employé·e dont le/la conjoint·e est déménagé·e en permanence, et un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) ans est accordé à l'employé·e dont le/la conjoint·e est déménagé·e temporairement.
- b) Tout congé non payé qui est accordé en vertu du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée d'emploi continu aux fins du calcul de l'indemnité de départ, et des années d'emploi aux fins du calcul des congés annuels de l'employé·e visé·e. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- c) L'employé·e qui souhaite retourner au travail avant l'expiration de son congé non payé signifie son intention à l'Institut en lui donnant un préavis aussi long que possible; ce préavis est d'au moins quatre (4) semaines.

18.09 Congé non payé pour obligations personnelles

L'Institut fait tous les efforts raisonnables pour accorder ce congé à l'employé·e selon les modalités suivantes :

- a) Sous réserve des nécessités du service, il lui accorde un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois pour ses obligations personnelles.
- b) Sous réserve des nécessités du service, il lui accorde un congé non payé de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an, pour ses obligations personnelles.
- c) L'employé·e a droit à un congé non payé pour obligations personnelles une (1) seule fois, au titre de chacun des alinéas a) et b), pendant la durée totale de son emploi à l'Institut. Le congé qui est accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec d'autres formes de congés sans le consentement de l'Institut. Le congé qui est accordé en vertu du présent paragraphe pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de la durée d'emploi continu aux fins du calcul de l'indemnité de départ, et des années d'emploi aux fins du calcul des congés annuels. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

18.10 Congé de maternité non payé

Le présent paragraphe est assujéti à toute législation applicable et notamment au *Règlement sur l'assurance-emploi* et au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

- a) L'employée 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.
- (i) nonobstant l'alinéa a), dans le cas où les deux conditions suivantes sont réunies, à la demande de l'employée, la période de congé de maternité non payé qui est visée à l'alinéa a) est prolongée, au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du/de la nouveau-né·e pendant laquelle l'employée est retournée au travail, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines :
 - (A) le/la nouveau-né·e de l'employée est hospitalisé·e au cours de la période visée à l'alinéa a);
 - (B) l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation du/de la nouveau-né·e.
 - (ii) la prolongation visée au sous-alinéa a)(i) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse;
- b) L'Institut peut exiger de l'employée un certificat de grossesse délivré par un médecin.
- c) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
- (i) d'utiliser les crédits de congés annuels et de congés compensatoires qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date,
 - (ii) d'utiliser ses crédits de congés de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve de l'article 17 (Congés de maladie). Aux fins du présent paragraphe, les termes « maladie » et « blessure » qui figurent à l'article 17 s'entendent notamment des incapacités d'ordre médical liées à la grossesse;
- d) Au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, l'employée avise l'Institut, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- e) Tout congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée d'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul des années d'emploi aux fins des congés annuels. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération (article 14) et de l'ancienneté (article 33).

18.11 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 à l'alinéa 18.13 c), pourvu qu'elle :
- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
 - (ii) fournisse à l'Institut la preuve qu'elle a demandé des prestations de grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du RQAP à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Institut et qu'elle reçoit ces prestations,
 - (iii) signe une entente avec l'Institut dans laquelle elle s'engage :
 - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin, à moins que l'Institut ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée;
 - (B) à travailler, dans les dix-huit (18) mois suivant son retour du congé de maternité non payé, le nombre d'heures rémunérées au taux normal qui est obtenu en multipliant par vingt-six (26) le nombre d'heures de travail hebdomadaires ayant servi au calcul de l'indemnité de maternité;
 - (C) si elle ne retourne pas au travail conformément aux subdivisions (A) et (B) pour des motifs autres que le décès ou la mise en disponibilité, à rembourser à l'Institut le montant reçu à titre d'indemnité de maternité au prorata du nombre d'heures non travaillées par rapport au nombre d'heures à travailler, conformément à la subdivision (B);
 - (iv) à la demande de l'employée et à la discrétion de l'Institut, il est possible de déroger à toutes les exigences, ou à une partie d'entre elles, relatives au retour au travail pour la période visée à la subdivision (B),
 - (v) aux fins de la subdivision (B), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps travaillé;
- b) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC sont les suivantes :
- (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 cette période,
 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité conformément à l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou les

prestations du RQAP auxquelles elle a droit, la différence entre les prestations de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins les autres sommes gagnées pendant cette période,

(iii) lorsqu'une employée a reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité prévues par l'assurance-emploi et demeure ensuite en congé parental non payé, elle a le droit de recevoir des indemnités parentales supplémentaires 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 durant cette période;

c) Le taux de rémunération hebdomadaire visé à l'alinéa b) 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 a travaillé à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou qui a travaillé 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 visé au sous-alinéa c)(i) par la fraction obtenue en divisant le salaire normal de l'employée par le salaire normal qu'elle aurait reçu si elle avait travaillé à temps plein pendant cette période;

d) (i) le taux de rémunération hebdomadaire visé au sous-alinéa c)(i) ou (ii) est le taux auquel l'employée a droit, pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée,

(ii) nonobstant le sous-alinéa 18.11d)(i), et sous réserve du sous-alinéa 18.12c)(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;

e) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité est rajustée en conséquence.

f) Les indemnités de maternité auxquelles l'employée a droit se limitent à celles visées à l'alinéa b); elle n'a droit à aucun remboursement d'un montant qu'elle pourrait devoir remettre sous le régime de la *Loi sur l'assurance-emploi* (AE) ou du RQAP.

18.12 Congé parental non payé

- a) L'employé·e qui est ou sera effectivement chargé·e des soins et de la garde d'un·e nouveau-né·e (y compris le/la nouveau-né·e de son/sa conjoint·e de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour :
 - (i) soit une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (option standard) qui suivent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié,
 - (ii) soit une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (option prolongée) qui suivent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié;
- b) L'employé·e qui, en vertu de lois d'une province, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour :
 - (i) soit une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (option standard) qui suivent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié,
 - (ii) soit une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (option prolongée) qui suivent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié;
- c) Nonobstant les alinéas a) et b), à la demande de l'employé·e et à la discrétion de l'employeur, le congé visé à l'alinéa a) ou b) peut être pris en deux périodes.
- d) Nonobstant les alinéas a) et b), dans les cas suivants, la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé·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 :
 - (i) l'employé·e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
 - (ii) l'employée a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant;
- e) L'employé·e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.

f) L'employeur peut :

- (i) reporter le début du congé parental non payé à la demande de l'employé·e,
- (ii) accorder à l'employé·e un congé parental non payé même si celui-ci/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) Tout congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée d'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ, et dans le calcul des années d'emploi aux fins des congés annuels. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

18.13 Indemnité parentale

Le régime d'assurance-emploi (AE) prévoit deux formes de prestations parentales :

- Option 1 : prestations parentales standard, alinéas c) à k);
- Option 2 : prestations parentales prolongées, alinéas l) à t).

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

Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ne prévoit que l'option des prestations parentales standard.

Administration de l'indemnité parentale

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

- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
- (ii) fournisse à l'employeur la preuve qu'il/elle a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur,

(iii) signe une entente avec l'Institut dans laquelle il/elle s'engage :

(A) à retourner au travail à l'Institut 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 conformément à la division (A), à travailler pendant une période égale à la période pendant laquelle il/elle a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période visée à la division 18.11a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque l'employé·e choisit l'indemnité parentale prolongée, après son retour au travail conformément à la division (A), il/elle est tenu·e de travailler pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle il/elle a reçu l'indemnité parentale prolongée, en plus de la période visée à la division 18.11a)(iii)(B), le cas échéant;

(C) à rembourser à l'employeur le montant calculé au moyen de la formule suivante, s'il/si elle ne retourne pas au travail conformément à la division (A) ou s'il/si elle retourne au travail mais ne travaille pas pendant la période totale visée à la division (B) pour des motifs autres qu'un décès, qu'une mise en disponibilité, qu'un départ anticipé en raison d'un manque de travail ou que la suppression d'une fonction dont la période d'emploi déterminée aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations prévues à la division (B) :

$$\begin{array}{rcl} \text{(indemnité reçue)} & \times & \begin{array}{l} \text{[période résiduelle à travailler qui est} \\ \text{visée à la division (B), à la suite du retour} \\ \text{au travail de l'employé·e]} \end{array} \\ & & \hline & & \begin{array}{l} \text{[période totale à travailler qui est visée à} \\ \text{La division (B)]} \end{array} \end{array}$$

Toutefois, l'employé·e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réembauché·e par l'Institut, conformément à la division (A), dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas à rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations prévues à la division (B).

b) Aux fins des divisions a)(iii)(B) et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé·e ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompent la période visée à la division a)(iii)(B) sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement prévues à la division a)(iii)(C).

Option 1 : Indemnité parentale standard

c) Les indemnités parentales versées au titre du Régime de prestations supplémentaires de chômage sont les suivantes :

- (i) dans le cas de l'employé·e qui est en congé parental non payé au titre du sous-alinéa 18.12a)(i) ou b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujéti·e à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, pour le 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 du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il/elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé·e aurait eu droit s'il/si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période,
- (iii) l'employé·e ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un·e autre employé·e bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant est admissible, si l'un·e des deux employé·es est par la suite toujours en congé parental non payé, à recevoir une indemnité parentale supplémentaire, pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant cette période,
- (iv) lorsque l'employé·e a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un·e autre employé·e en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un·e des employé·es reste ensuite en congé parental non payé, cet·te employé·e est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant cette période,
- (v) l'employé·e qui a reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales du Régime d'assurance-emploi et qui reste par la suite en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant cette période,

- (vi) lorsque l'employé·e a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un·e autre employé·e en vertu du Régime d'assurance-emploi pour le même enfant et que l'un·e des employé·es reste ensuite en congé parental non payé, cet·te employé·e a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période pour chaque semaine, sauf si cet·te employé·e a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue au sous-alinéa 18.13c)(v) pour le même enfant;
- d) À la demande de l'employé·e, le paiement visé au sous-alinéa c)(i) est calculé de façon estimative et lui est avancé. Des corrections seront faites lorsque l'employé·e fournira la preuve qu'il/elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé·e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et il/elle n'a droit à aucun remboursement de toute somme qu'il/elle est tenu·e de rembourser sous le régime de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou de la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire visé à l'alinéa c) est :
- (i) dans le cas de l'employé·e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé,
- (ii) dans le cas de l'employé·e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou qui travaillait 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 visé au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant son salaire normal par le salaire normal qu'il/elle aurait reçu s'il/si elle avait travaillé à temps plein pendant cette période;
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire visé à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé·e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il/elle est nommé·e.
- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve 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/elle recevait ce jour-là.
- i) Si l'employé·e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il/elle reçoit des indemnités parentales, ces indemnités sont rajustées en conséquence.

- j) Les indemnités parentales versées en vertu du Régime de prestations supplémentaires de chômage n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé·e.
- k) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnités de maternité et parentales standard ne peut dépasser cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

Option 2 : Indemnité parentale prolongée

- l) Les indemnités parentales versées en vertu du Régime de prestations supplémentaires de chômage sont les suivantes :
 - (i) dans le cas d'un·e employé·e en congé parental non payé, au titre du sous-alinéa 18.12a)(ii) ou b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujetti·e à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, soixante pour cent (60 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le 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 l'assurance-emploi, il/elle est admissible à recevoir la différence entre les prestations parentales et soixante pour cent (60 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé·e aurait eu droit s'il/si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période,
 - (iii) l'employé·e qui a reçu les soixante et une (61) semaines complètes de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui reste par la suite en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à soixante pour cent (60 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant cette période,
 - (iv) lorsque l'employé·e a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un·e autre employé·e pour le même enfant et que l'un·e des employé·es reste ensuite en congé parental non payé, cet·te employé·e est admissible à une indemnité parentale supplémentaire, pendant une période d'une (1) semaine, à soixante pour cent (60 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période;
- m) À la demande de l'employé·e, le paiement visé au sous-alinéa l)(i) est calculé de façon estimative et lui est avancé. Des corrections seront faites lorsque l'employé·e aura fourni la preuve qu'il/elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.

- n) L'indemnité parentale à laquelle l'employé·e a droit se limite à celle visée à l'alinéa l), et il/elle n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il/elle est appelé·e à rembourser sous le régime de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- o) Le taux de rémunération hebdomadaire visé à l'alinéa l) est :
- (i) dans le cas de l'employé·e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé,
 - (ii) dans le cas de l'employé·e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou qui travaillait pendant une partie de cette période à plein temps et pendant l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire visé au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant le salaire normal de l'employé·e par le salaire normal qu'il/elle aurait reçu en travaillant à temps plein pendant cette période;
- p) Le taux de rémunération hebdomadaire visé à l'alinéa l) est le taux auquel l'employé·e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il/elle est nommé·e.
- q) Nonobstant l'alinéa p) et sous réserve du sous-alinéa o)(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/elle recevait ce jour-là.
- r) Si l'employé·e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il/elle reçoit des indemnités parentales, ces indemnités sont rajustées en conséquence.
- s) Les indemnités parentales versées en vertu du Régime de prestations supplémentaires de chômage n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé·e.
- t) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnités de maternité et parentale prolongée ne peut dépasser quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congés non payés de maternité et parental.

18.14 Congé pour cause de violence familiale

Aux fins du présent article, « violence familiale » s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un·e employé·e ou l'enfant d'un·e employé·e subit de la part d'une personne avec qui l'employé·e a ou a eu une relation intime.

- a) Les parties reconnaissent que les employé·es peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.
- b) Sur demande, l'employé·e qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un·e enfant à sa charge qui est victime de violence familiale de la part d'une personne avec qui l'employé·e a ou a eu une relation intime se voit accorder un congé pour cause de violence familiale afin de pouvoir, concernant ce genre de violence, entreprendre une ou plusieurs ou l'ensemble des démarches suivantes :
 - (i) obtenir des soins ou du soutien pour lui/elle-même ou pour son enfant à charge relativement à une blessure ou à une invalidité de nature physique ou psychologique,
 - (ii) obtenir des services d'une organisation qui aide les personnes victimes de violence familiale,
 - (iii) obtenir des services professionnels de counselling,
 - (iv) déménager de façon temporaire ou permanente,
 - (v) obtenir de l'aide d'un·e avocat·e ou d'un·e agent·e des forces de l'ordre ou se préparer ou participer à une procédure judiciaire civile ou pénale;
- c) Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu du présent article ne peut excéder soixante-quinze (75) heures, au cours d'une année financière.
- d) L'Institut peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employé·e, qu'il/elle soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé. L'employé·e n'est tenue·e de fournir la documentation que s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.

ARTICLE 19

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Préambule

Les parties reconnaissent qu'afin de maintenir et d'améliorer leurs compétences professionnelles liées à leur emploi à l'Institut, les employé·es, de temps à autre, doivent avoir la possibilité d'assister ou de participer aux activités de perfectionnement professionnel prévues au présent article.

19.01 Congé d'études

- a) L'employé·e peut bénéficier d'un congé d'études non payé d'une durée variable allant jusqu'à un (1) an, renouvelable d'un commun accord, pour fréquenter un établissement reconnu en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spécialisée dans un domaine du savoir qui nécessite une préparation spécialisée, et ce, pour mieux remplir son rôle actuel ou pour entreprendre des études dans un domaine pour fournir un service dont l'Institut a besoin ou qu'il se propose de fournir. Une telle demande de l'employé·e ne peut être refusée sans motif valable. L'employeur qui la refuse est tenu de fournir à l'employé·e les motifs de son refus par écrit.
- b) L'employé·e qui est en congé d'études non payé au titre du présent paragraphe reçoit une indemnité tenant lieu de traitement d'au moins cinquante pour cent (50 %) de son taux de rémunération de base; cette indemnité peut être réduite lorsque l'employé·e reçoit une subvention ou une bourse d'études ou d'entretien. Le cas échéant, le montant de la réduction ne peut dépasser le montant de la subvention ou de la bourse d'études ou d'entretien.
- c) À titre de condition d'octroi d'un congé d'études, l'employé·e doit, si on le lui demande, s'engager par écrit, avant le commencement du congé, à reprendre son service auprès de l'Institut durant une période au moins égale à la période de congé accordée. Sauf avec la permission de l'Institut ou dans des circonstances hors du contrôle de l'employé·e, cette dernière rembourse à l'Institut toutes les indemnités qui lui ont été versées en vertu du présent paragraphe pendant son congé d'études ou toute autre somme inférieure fixée par l'Institut s'il/si elle :
 - (i) abandonne le cours,
 - (ii) ne reprend pas son service auprès de l'Institut à la fin du cours,
 - (iii) cesse d'occuper son emploi, sauf en cas de décès ou de mise à pied, avant l'expiration de la période pendant laquelle il/elle s'était engagé·e à travailler, après son cours;

- d) Lorsque l'employé·e suit un cours en dehors de ses heures de travail, l'Institut lui rembourse au moins cinquante pour cent (50 %) du coût du cours en question, sous réserve de l'accord de l'Institut, un accord qui est demandé avant la participation au cours, et sur présentation d'une preuve que l'employé·e a achevé le cours avec succès. L'Institut fait preuve d'une souplesse raisonnable dans les heures de travail afin de permettre aux employé·es de suivre de tels cours.
- e) Un congé d'études payé à la moitié du taux est accordé sur demande à l'employé·e pour lui permettre d'effectuer de la recherche ou des études dans des domaines liés à sa profession, à raison d'un soixantième (1/60) d'année scolaire pour chaque mois de service complet avant le 20 juillet 1973, à la condition que l'Institut puisse limiter l'employé·e à prendre une (1) période d'une (1) année scolaire à la fois.
- f) Un congé d'études rémunéré est accordé à l'employé·e pour lui permettre d'étudier en vue d'un examen, à la condition que ce soit en vue de l'obtention d'un certificat, d'un diplôme ou d'un grade dans le cadre d'un programme préapprouvé par l'Institut. Un tel congé est accordé à raison d'un maximum de sept (7) heures par cours.

19.02 Présence aux conférences, congrès, ateliers et séminaires

- a) Sous réserve des nécessités du service, l'employé·e a la permission d'assister à un nombre raisonnable de conférences, de congrès, d'ateliers ou de séminaires liés au travail afin de tirer profit d'un échange de connaissances et d'expériences avec ses collègues. L'Institut peut lui accorder un congé payé et assumer les dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription, pour lui permettre d'assister à de tels rassemblements. Une telle demande de l'employé·e ne peut être refusée sans motif valable. L'employeur qui la refuse est tenu de fournir à l'employé·e les motifs de son refus par écrit.
- b) L'Institut peut exiger de l'employé·e qui participe à une activité en vertu de l'alinéa a) de remettre un résumé de cette activité à son/sa gestionnaire ou à sa section.
- c) S'il le juge utile, l'Institut peut demander à l'employé·e de participer à des conférences ou à des cours. Dans un tel cas, l'employé·e est considéré·e être en fonction et se voit rembourser toutes les dépenses raisonnables engagées, y compris les coûts des cours.
- d) L'employé·e n'a pas droit à une rémunération au titre des articles 12 (Heures supplémentaires) et 13 (Temps de déplacement) pour les heures passées aux conférences ou aux congrès et pour celles passées en voyage à destination ou en provenance de conférences ou de congrès conformément au présent article, sauf dans les circonstances prévues à l'alinéa b).

- e) L'employé·e peut avoir la permission de participer aux programmes de formation de l'Institut, sous réserve des nécessités du service, des contraintes budgétaires et des places disponibles. L'Institut peut accorder les congés payés et assumer les dépenses raisonnables pour lui permettre de participer à ces programmes de formation.

19.03 Programme de formation professionnelle

- a) Les parties reconnaissent que l'employé·e peut, de temps à autre, exprimer son intérêt à poursuivre des activités de perfectionnement professionnel dans le cadre de ses objectifs de carrière. L'approbation des demandes de formation professionnelle se fait sous réserve des nécessités du service, mais il est entendu que la direction ne peut s'y opposer sans motif valable. Un programme de formation professionnelle se limite généralement, mais non nécessairement, aux circonstances où l'employé·e cherche à se qualifier pour un poste d'un (1) niveau de rémunération supérieur à celui de son poste actuel et à l'égard duquel l'Institut a identifié un besoin actuel ou futur.
- b) Un programme de formation professionnelle a pour objectif de donner à l'employé·e l'occasion d'acquérir l'expérience nécessaire pour satisfaire aux exigences de base du poste auquel il/elle s'intéresse. L'employé·e rencontre les Ressources humaines afin de parler de ses objectifs et des compétences requises pour le poste qui l'intéresse, et les Ressources humaines coordonnent les activités de formation professionnelle y afférentes.
- c) Dès qu'un programme de formation professionnelle est approuvé par le/la gestionnaire responsable, l'employé·e et son/sa superviseur·e élaborent un plan de formation professionnelle qu'ils/elles présentent au/à la gestionnaire et aux Ressources humaines pour approbation. Une copie du plan de formation professionnelle est remise à l'employé·e et au Syndicat avant la date de début du programme. Le plan vise à aider l'employé·e à acquérir l'expérience de base requise selon l'énoncé de qualités correspondant à la classification identifiée dans le programme de formation professionnelle.
- d) Lorsque le plan de formation professionnelle est approuvé, le/la superviseur·e et le/la gestionnaire évaluent périodiquement les progrès réalisés par l'employé·e dans le cadre du programme de formation. Dès qu'il/elle a réussi le programme de formation, l'employé·e est réputé·e satisfaire aux exigences d'expérience de base qui figurent dans l'énoncé de qualités visé, un fait qui est alors consigné dans son dossier personnel. Il est entendu que l'employé·e qui participe à un programme de formation professionnelle peut devoir exécuter certaines tâches relatives à son poste d'attache.
- e) Les activités de formation professionnelle sont exercées sans recourir aux dispositions sur le salaire provisoire prévues dans la présente convention collective (paragraphe 14.07).

- f) Il est entendu que l'employé·e peut être appelé·e à travailler pendant ses temps libres et auprès d'autres employeurs pour acquérir l'expérience nécessaire, mais l'Institut ne versera pas de rémunération pour ce travail.

19.04 Sur demande de l'employé·e, l'employeur rembourse la cotisation annuelle versée à une société juridique ou à une association des relations du travail. Le remboursement n'inclut pas ce qui suit :

- a) Les droits exigibles en matière d'assurance;
- b) Les droits d'adhésion;
- c) Les redevances supplémentaires;
- d) Les frais rétroactifs.

19.05 Perfectionnement des employé·es

- a) Lorsqu'un poste devient vacant à l'Institut et qu'il n'y a aucun·e candidat·e qualifié·e disponible pour l'occuper, l'employeur peut nommer une personne qui suivra un programme de perfectionnement des employé·es si cette personne, de l'avis de l'employeur, n'est pas suffisamment qualifiée pour occuper ce poste.
- b) À titre d'exigence minimale, l'employé·e qui souhaite participer à un programme de perfectionnement des employé·es doit avoir la formation nécessaire ou une expérience pertinente, ou une combinaison de formation et d'expérience, pour occuper le poste qui l'intéresse.
- c) La durée du programme de perfectionnement des employé·es est normalement d'un (1) an, mais l'employeur peut exercer son pouvoir discrétionnaire pour en raccourcir la durée ou le prolonger jusqu'à concurrence d'une (1) année supplémentaire. Le programme est préparé au début de l'affectation, est approuvé par le/la gestionnaire et inclut une disposition de contrôle et de suivi continus des progrès de l'employé·e. L'employé·e et le Syndicat reçoivent une copie du programme et ont des possibilités de consultation. Avant la fin du programme, l'employeur évalue les réalisations et les progrès généraux de l'employé·e. Lorsque l'employé·e termine avec succès le programme de perfectionnement, il/elle est nommé·e au poste visé et est rémunéré·e au niveau approprié, conformément au paragraphe 14.05 de la convention collective.
- d) L'employé·e qui participe à un programme de perfectionnement des employé·es est rémunéré·e selon l'échelle salariale applicable à l'échelon inférieur d'un niveau au poste pour lequel il/elle se perfectionne ou selon le taux de rémunération de son poste d'attache, le salaire le plus élevé étant retenu.

- e) Si l'employeur détermine, à sa discrétion, qu'un·e employé·e recruté·e à l'extérieur de l'Institut qui suit un programme de perfectionnement des employé·es n'a pas terminé avec succès ce programme, le contrat de cet·te employé·e sera résilié. Un·e tel·le employé·e est payé·e selon le taux de rémunération d'un poste inférieur d'un niveau au poste pour lequel il/elle se perfectionne.
- f) Le programme de perfectionnement des employé·es peut faire l'objet d'une période d'essai de soixante (60) jours, au cours de laquelle l'employé·e peut retourner à son poste d'attache. Si l'employeur détermine, à sa discrétion, que l'employé·e inscrit·e à un programme de perfectionnement des employé·es n'a pas terminé avec succès ce programme après la période d'essai, la candidature de l'employé·e sera prise en considération pour des postes actuellement vacants pour lesquels il/elle est qualifié·e. Si aucun poste vacant ne convient, l'Institut met fin au contrat d'emploi de l'employé·e, qui reçoit une indemnité de départ égale au montant obtenu en multipliant la moitié ($\frac{1}{2}$) de son taux de rémunération hebdomadaire par le nombre d'années complètes de service continu, jusqu'à concurrence de vingt-six (26) ans, moins toute période pour laquelle l'Institut lui a accordé une indemnité de départ. S'il/si elle est admissible à la retraite, l'alinéa 24.02b) s'applique. L'employé·e qui reçoit cette indemnité de départ perd tout droit d'être réintégré·e.
- g) L'employé·e qui a terminé avec succès son programme de perfectionnement des employé·es doit rester au poste pour lequel il/elle s'est perfectionné·e pendant une période équivalente à celle de ce perfectionnement. L'Institut se réserve le droit de recouvrer tout montant payé pour la formation si l'employé·e ne respecte pas cette exigence.

ARTICLE 20

MESURES DISCIPLINAIRES

- 20.01 L'Institut peut prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de l'employé·e pour des raisons justes et suffisantes.
- 20.02 Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, l'employé·e congédié·e en vertu du présent article qui compte au moins dix (10) années de service a droit au paiement d'un (1) mois de salaire.
- 20.03 L'employé·e qui doit faire l'objet d'une mesure disciplinaire en est avisé·e par la direction et a le droit d'avoir un·e représentant·e du Syndicat présent·e durant toutes les entrevues qui concernent la mesure disciplinaire.
- 20.04 Dans les cas d'une suspension sans salaire, l'employé·e peut être suspendu·e immédiatement, mais lorsqu'il/elle dépose un grief officiel, il/elle continue de recevoir l'intégralité de son salaire et de ses avantages sociaux jusqu'à ce que les procédures de règlement de grief et d'arbitrage soient complétées.

ARTICLE 21

DOTATION DES POSTES

- 21.01 a) Chaque fois que cela est possible, l'Institut offre des possibilités de perfectionnement professionnel à ses employé·es en faisant appel à des membres de l'effectif pour pourvoir les postes vacants. La sélection des employé·es pour les postes vacants ou nouveaux se fait en fonction du mérite. Lorsque le mérite est jugé égal, l'ancienneté est le facteur déterminant.
- b) Tous les mois, l'Institut informe le Syndicat par écrit de l'ensemble des embauches, des mutations, des promotions, des départs à la retraite, des démissions et des absences d'au moins trente (30) jours de travail.
- 21.02 a) Lorsque l'Institut pourvoit un poste au sein de l'unité de négociation, il en avise le Syndicat et affiche des avis de concours par courriel et sur le site intranet de l'Institut pendant une période minimale de deux (2) semaines.
- b) Lorsque l'Institut crée un nouveau poste au sein de l'unité de négociation, il en avise le Syndicat.
- c) Lorsque l'Institut pourvoit un poste à l'extérieur de l'unité de négociation, il affiche des avis de concours par courriel et sur son site intranet.

21.03 Concours

L'employeur est tenu d'annoncer tous les postes vacants et tous les nouveaux postes au sein de l'unité de négociation, à l'interne et à l'externe. Dans un premier temps, les sélections sont limitées dans l'ordre suivant :

- a) Premièrement, aux employé·es qualifiés de l'unité de négociation dont les noms figurent actuellement sur la liste des personnes mises en disponibilité;
- b) Deuxièmement, aux employé·es qualifiés au sein de l'unité de négociation;
- c) Troisièmement, aux employé·es qualifiés au sein de l'unité de négociation de la section locale 907 de l'AIMTA;
- d) Quatrièmement, aux autres employé·es qualifiés de l'Institut;
- e) Enfin, aux candidat·es externes.

Lorsque des candidat·es se qualifient, une offre de nomination au poste devant être pourvu leur est faite selon l'ordre décroissant du mérite. Dans le cas des employé·es dont les qualifications sont égales, les offres de nomination sont faites en fonction de l'ancienneté.

À sa discrétion, l'Institut peut dresser une liste d'admissibilité des candidat·es qualifiés qui peut être utilisée, au cours d'une période de six (6) mois, pour pourvoir des postes nouveaux ou vacants dont la nature est semblable. Une fois la liste d'admissibilité établie, une copie en est fournie au Syndicat.

- 21.04 Lorsque l'Institut pourvoit un poste qui sera vacant pour une période d'au moins six (6) mois ou un poste d'une durée déterminée créé pour une durée d'au moins six (6) mois, le poste est pourvu conformément aux procédures prévues dans le présent article. Lorsqu'un·e candidat·e qualifié·e est choisi·e, une nomination intérimaire peut être faite et, à l'expiration de la vacance ou de la période déterminée, l'employé·e visé·e retourne à son poste d'attache.
- 21.05 a) Toutes les promotions et toutes les mutations volontaires sont assujetties à une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours.
- b) Au cours de la période d'essai, si le/la candidat·e ne s'avère pas satisfaisant·e dans le nouveau poste ou s'il/si elle veut retourner à son ancien niveau de classification, il/elle y retourne s'il y a vacance. Si aucun poste n'est vacant à son ancien niveau de classification, tous les efforts raisonnables sont déployés pour lui offrir un poste de niveau inférieur pour lequel il/elle est qualifié·e.
- 21.06 Nonobstant les paragraphes 21.01 à 21.05, l'employé·e qui participe à un programme de perfectionnement des employé·es est nommé·e à un poste pour lequel il/elle a suivi un programme de perfectionnement s'il/si elle termine avec succès ce programme conformément au paragraphe 19.05 (Perfectionnement des employé·es).

ARTICLE 22

PÉRIODE D'ESSAI

- 22.01 a) L'employé·e embauché·e par l'Institut pour une période indéterminée est en période d'essai pendant douze (12) mois à compter de la date initiale d'emploi.
- b) La période d'essai prévue au présent article peut être réduite ou prolongée sur décision de l'Institut, à la condition que la période totale d'essai ne dépasse pas dix-huit (18) mois. Lorsque l'Institut modifie la période d'essai d'un·e employé·e, le Syndicat en est informé.
- c) L'employé·e embauché·e pour une période déterminée est en période d'essai pour la durée de son contrat, mais la période d'essai ne peut dépasser douze (12) mois.
- d) Tout avis de prolongation de la période d'essai doit être remis à l'employé·e, par écrit, avant la fin de sa période d'essai en cours.
- e) L'Institut peut mettre fin à l'emploi de l'employé·e en période d'essai en tout temps, pour une raison valable, à la condition que l'employé·e reçoive un avis écrit ou un salaire d'au moins deux (2) semaines en remplacement.
- f) La période d'essai ne peut comprendre une période de congé non payé de plus de trente (30) jours civils consécutifs.

ARTICLE 23

MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

23.01 Avis de mise à pied

L'employeur déploie tous les efforts raisonnables pour éviter les mises à pied en réduisant son recours à du personnel occasionnel, contractuel ou embauché pour une durée déterminée et en recourant à des mises à pied volontaires ou à d'autres moyens convenus par les parties. Un mois avant la délivrance d'un avis de mise à pied, l'Institut consulte le Syndicat relativement à l'application du présent article.

- a) Lorsque l'Institut met à pied un·e employé·e, il lui donne un préavis d'un (1) mois par année complète de service, jusqu'à concurrence de douze (12) mois de préavis. La période minimale d'avis est de trois (3) mois. Le Syndicat est informé par écrit de la mise à pied au moment où l'employé·e en est avisé·e.
- b) À la discrétion de l'Institut, l'employé·e peut être payé·e en espèces pour tout ou partie d'une période de préavis non exécutée.
- c) L'employé·e en congé non payé dont le poste d'attache a été déclaré excédentaire reçoit l'avis de mise à pied prévu par le présent article.

23.02 Procédure de mise à pied

- a) L'employé·e visé·e par une mise à pied a le droit d'être nommé·e, sans concours et par ordre d'ancienneté, à un poste vacant ou nouvellement créé, au sein de l'unité de négociation, dont le niveau de classification est équivalent ou inférieur à celui pour lequel il/elle pourrait raisonnablement être qualifié·e dans les six mois suivant la nomination.
- b) Lorsque l'Institut a déterminé le type de poste ou de classification touché et qu'il a fait tous les efforts raisonnables pour procéder à des réductions au moyen de la cessation d'emploi de personnel occasionnel et contractuel, les mises à pied se font dans l'ordre suivant :
 - (i) les employé·es embauchés pour une durée déterminée, par ordre d'ancienneté à rebours,
 - (ii) sous réserve des nécessités de service, les employé·es embauchés pour une durée indéterminée qui se portent volontaires, par ordre d'ancienneté,
 - (iii) les employé·es embauchés pour une durée indéterminée, par ordre d'ancienneté à rebours;
- c) L'employé·e visé·e par une mise à pied a le droit de supplanter tout·e employé·e ayant moins d'ancienneté dans un niveau de classification qui est

équivalent ou inférieur et pour lequel il/elle doit être qualifié·e dans les six (6) mois suivant la date de la supplantation.

- d) L'employé·e qui, en vertu du présent article, est muté·e à un poste dont le niveau de classification est inférieur continue de toucher le taux de rémunération s'appliquant à sa classification initiale pour une période de trois (3) ans à compter de la date de l'avis de mise à pied.
- e) Si, au terme de la période de trois (3) ans prévue à l'alinéa d), l'employé·e occupe toujours un poste d'une classification inférieure, il/elle est payé·e au taux applicable à ce poste qui s'approche le plus de son taux de rémunération courant sans lui être inférieur. Si un tel taux n'existe pas, il/elle est payé·e au taux de rémunération maximum qui est applicable à ce poste de niveau inférieur.
- f) L'employé·e qui se porte volontaire pour être mis·e à pied en application du sous-alinéa b)(ii) obtient le même préavis, la même indemnité de départ et les mêmes services de remplacement que l'employé·e sélectionné·e sur une base involontaire.

23.03 Rappel

- a) L'employé·e mis·e à pied demeure un·e employé·e excédentaire ayant droit au rappel en cas de vacance d'un poste pour lequel il/elle est qualifié·e et dont le niveau de classification est équivalent ou inférieur à celui du poste qu'il/elle occupait au moment de sa mise à pied, et ce, pendant une période d'un (1) an à compter de la date de la mise à pied.
- b) L'employé·e mis·e à pied puis rappelé·e à un poste dont le niveau de classification est inférieur à celui de son ancien poste d'attache touche la rémunération prévue par la présente convention pour son ancien poste d'attache, s'il y a lieu, pendant une période de deux (2) ans à compter de la date de sa nomination à la suite du rappel.
- c) Sous réserve des politiques de l'assureur, l'employé·e peut décider de conserver les avantages sociaux prévus à l'alinéa 25.01e) (soins de santé et ophtalmologiques) pendant une période d'un (1) an à compter de la date de sa mise à pied; il/elle doit cependant assumer la totalité des coûts y afférents.
- d) L'Institut avise l'employé·e à sa dernière adresse électronique connue, et à sa dernière adresse postale connue par courrier recommandé, de son retour au travail. Une copie de cet avis est remise au Syndicat. L'employé·e qui ne retourne pas au travail dans un délai de trente (30) jours civils suivant la date de réception de l'avis par courrier recommandé est réputé avoir abandonné son droit au rappel. Les parties peuvent s'entendre afin de prolonger ce délai.

23.04 Services de remplacement

L'employé·e qui a reçu un avis de mise à pied a droit aux services d'une agence de remplacement ainsi qu'à des services convenus entre l'Institut et l'employé·e. Ces services sont payés pendant un maximum de dix (10) semaines au taux de rémunération de l'employé·e en date de l'avis de mise à pied. Le recours aux services de remplacement débute au plus tard trente (30) jours après la date de la mise à pied.

23.05 Indemnité de départ

- a) L'employé·e qui est mis à pied et qui justifie d'un (1) an ou plus d'emploi continu a droit à une indemnité de départ, au moment de sa mise à pied.
- b) Dans le cas d'une première mise à pied, l'employé·e a droit à une indemnité de départ de soixante-dix (70) heures de rémunération pour la première année et de trente-cinq (35) heures de rémunération pour chaque année d'emploi continu supplémentaire, et dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, il/elle a droit à une indemnité de trente-cinq (35) heures multipliées par le nombre de jours d'emploi continu divisées par trois cent soixante-cinq (365).
- c) Dans le cas d'une deuxième mise à pied ou d'une mise à pied subséquente, l'employé·e a droit à une indemnité de départ de trente-cinq (35) heures de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, et dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, il/elle a droit à une indemnité de trente-cinq (35) heures multipliées par le nombre de jours d'emploi continu divisées par trois cent soixante-cinq (365), moins toutes les périodes pour lesquelles il/elle a déjà reçu une indemnité de départ de l'Institut.

23.06 Ancienneté

L'employé·e perd toute son ancienneté lorsqu'une des situations suivantes se produit :

- a) Il/elle a été mis·e à pied et ne retourne pas au travail dans les trente (30) jours civils suivant la date de réception d'un avis de l'Institut par courrier recommandé portant sur son retour au travail;
- b) Il/elle a été mis·e à pied et le temps écoulé depuis sa mise à pied dépasse un (1) an.

23.07 L'employé·e qui, après avoir reçu un avis de mise à pied de l'Institut, accepte un autre emploi pendant le délai d'avis de mise à pied cesse d'être un·e employé·e. Une personne qui n'est pas un·e employé·e ne touche aucune des indemnités prévues par le présent article, à l'exception de l'indemnité de départ.

ARTICLE 24

INDEMNITÉ DE DÉPART

24.01 Démission

L'employé·e donne habituellement un préavis de quatre (4) semaines de son intention de démissionner. À la condition qu'il/elle donne un préavis d'au moins deux (2) semaines, ou de toute autre période plus courte que l'Institut peut accepter, l'employé·e qui justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu au moment de sa démission a droit, sous réserve du paragraphe 24.03, à une indemnité de départ de l'Institut égale au montant obtenu en multipliant la moitié ($\frac{1}{2}$) de sa rémunération hebdomadaire par le nombre d'années complètes d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-six (26) années, moins toutes les périodes pour lesquelles il/elle a déjà reçu une indemnité de départ de l'Institut.

24.02 Retraite

- a) Sous réserve des lois applicables en matière de droits de la personne et des modalités du Régime de pensions de l'Institut, l'âge normal pour prendre sa retraite de l'Institut est soixante (60) ans. La date de retraite normale de l'employé·e est le premier (1^{er}) du mois qui suit le mois au cours duquel il/elle fête son soixantième (60^e) anniversaire.
- b) Lors de sa cessation d'emploi, l'employé·e qui compte au moins dix (10) ans de service continu et qui a droit à une rente immédiate au titre du Régime de pension de l'Institut reçoit une indemnité de départ égale au produit obtenu en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire à la date de cessation de son emploi par le nombre d'années complètes d'emploi continu, et dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) années, moins toute période pour laquelle l'Institut lui a déjà accordé une indemnité de départ.

24.03 Décès

Si l'employé·e décède, il est versé à sa succession un montant calculé conformément à l'alinéa 24.02b) sans tenir compte des autres indemnités exigibles.

ARTICLE 25

PENSIONS ET ASSURANCES

25.01 Sous réserve des modifications exigées par la législation, l'Institut convient de maintenir les régimes d'avantages sociaux suivants :

- a) Le Régime de pension de l'Institut dans ses versions successives (voir l'annexe E). Lorsqu'une réunion du Conseil d'administration est prévue pour discuter du régime de retraite, le Syndicat est informé de son droit d'avoir un·e observateur·rice présent·e à la séance ouverte de la réunion. L'observateur·rice pourra obtenir l'information, assister aux présentations, poser des questions et faire des recommandations au Conseil en ce qui concerne le régime de retraite. Toutefois, il/elle ne pourra pas participer aux délibérations menant à la décision du Conseil.
- b) L'assurance-vie : le taux de cotisation de l'employé·e correspondant à vingt pour cent (20 %) de la prime;
- c) L'assurance en cas de décès ou de mutilation accidentels : le taux de cotisation de l'employé·e correspondant à vingt pour cent (20 %) de la prime;
- d) L'assurance pour les employé·es qui se déplacent pour le compte de l'Institut : payée par l'employeur à cent pour cent (100 %);
- e) Les soins de santé et ophtalmologiques : le taux de cotisation de l'employé·e correspondant à vingt pour cent (20 %) et l'utilisation du Plan de frais de médicaments rationalisés de la Great-West, Compagnie d'assurance-vie;
- f) Le programme d'aide aux employé·es : payé par l'employeur à cent pour cent (100 %);
- g) L'assurance invalidité de longue durée : payée par l'employeur à cent pour cent (100 %);
- h) L'accord réciproque de transfert de pension avec le gouvernement du Canada;
- i) Le régime de soins dentaires de la Section syndicale du Conseil national mixte : payé par l'employeur à cent pour cent (100 %).

25.02 L'Institut accepte de fournir à la section locale 3011 de l'AIMTA les données d'évaluation du Régime de pensions de l'Institut dès que l'actuaire les aura rendues disponibles.

25.03 L'Institut fournit à chaque employé·e, au plus tard le 30 juin de chaque année, un bilan annuel de la pension au 31 décembre de l'année précédente.

25.04 L'employé·e peut solliciter l'adhésion aux régimes d'assurance collective qui, à

l'occasion, sont mis à la disposition de l'Institut et de ses membres. Le/la membre du Syndicat qui est retraité·e ou mis·e à pied peut maintenir son adhésion aux régimes d'assurance collective, vie, automobile et habitation, si ces régimes permettent le maintien d'une telle protection et s'il n'en découle pas de frais additionnels pour l'Institut.

ARTICLE 26

DÉPENSES DE DÉPLACEMENT

- 26.01 L'Institut se réserve le droit de déterminer les moyens de déplacement utilisés pour entreprendre des activités professionnelles.
- 26.02 Lorsque l'Institut demande à l'employé·e d'utiliser son véhicule personnel pour entreprendre des activités professionnelles, il lui rembourse les frais de déplacement, à un taux kilométrique, ainsi que les frais de stationnement conformément à la Politique sur les voyages de l'Institut, dans ses versions successives, telle qu'elle s'applique aux membres de l'Institut.
- 26.03 Lorsque l'Institut demande à l'employé·e de suivre une formation à un endroit autre que son lieu de travail habituel, les heures que l'employé·e y consacre sont considérées comme du temps travaillé et les dépenses raisonnables de déplacement et de repas y afférentes lui sont remboursées.

ARTICLE 27

CONSULTATIONS MIXTES

- 27.01 Les parties conviennent de se consulter au moins trois (3) fois par année sur les questions qu'elles jugent être d'intérêt mutuel.
- 27.02 Dans une période raisonnable avant l'entrée en vigueur d'une importante modification ou amélioration des structures entraînant des changements majeurs aux méthodes de travail, l'Institut avise le Syndicat de ses intentions par écrit.
- 27.03 L'employeur continue à prendre toutes les dispositions nécessaires pour veiller à la santé et à la sécurité des employé·es au travail. Les suggestions du Syndicat à ce sujet sont les bienvenues, et les parties acceptent de se consulter dans le but d'adopter et d'appliquer rapidement des procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou réduire le risque de blessures au travail ou de maladies professionnelles.

ARTICLE 28

DOSSIERS DES EMPLOYÉ·ES

- 28.01 L'employé·e qui en fait la demande par écrit, ou une personne que l'employé·e mandate par écrit, a le droit de consulter le dossier personnel de l'employé·e en présence de l'agent·e des Ressources humaines ou du/de la mandataire de ce·tte dernier·ère. Un·e représentant·e du Syndicat peut être présent·e en qualité d'observateur·rice, si l'employé·e en fait la demande. L'employé·e qui le demande peut également obtenir une copie d'un document figurant dans son dossier.
- 28.02 Il ne peut y avoir qu'un (1) seul dossier personnel par employé·e, qui se trouve au service des Ressources humaines, et l'Institut ne peut à aucune fin se servir de données relatives à un·e employé·e qui n'ont pas été versées au dossier de ce·tte dernier·ère et qui, par conséquent, n'ont pas été mises à sa disposition.
- 28.03 Les documents ou déclarations écrites relatifs à une mesure disciplinaire qui ont été versés, le cas échéant, au dossier personnel de l'employé·e sont détruits deux (2) ans après la prise de la mesure disciplinaire, à la condition qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été consignée au cours de cette période.
- 28.04 L'Institut consent à ne pas produire comme preuve à une audience concernant une mesure disciplinaire tout document dont l'employé·e ignorait la présence dans son dossier.

ARTICLE 29

GÉNÉRALITÉS

29.01 L'Institut continue de rembourser les frais raisonnables de nettoyage et de remplacement de vêtements des employé·es suivants qui, dans l'exercice normal de leurs fonctions, salissent ou endommagent leurs vêtements :

- a) Les commis·es des services de courrier et d'imprimerie;
- b) Les autres employé·es à qui l'on demande d'effectuer des tâches similaires à celles qui sont associées aux postes ci-dessus ou d'apporter leur aide à cet égard.

29.02 L'Institut rembourse les frais de chaussures de sécurité des employé·es qui occupent les postes de commis·es des services de courrier et d'imprimerie jusqu'à concurrence de deux cents dollars (200 \$) par année civile, sur présentation des reçus.

ARTICLE 30

EMPLOYÉ·ES À TEMPS PARTIEL

30.01 Généralités

- a) Sauf indication contraire dans la présente convention collective, l'employé·e à temps partiel a droit aux avantages prévus par la présente convention collective dans la même mesure que le permettent ses heures de travail hebdomadaires normales par rapport à celles de l'employé·e à temps plein.
- b) L'employé·e à temps partiel est rémunéré·e au taux horaire pour tout le travail effectué jusqu'à concurrence de sept (7) heures par jour ou de trente-cinq (35) heures par semaine, à moins qu'il/elle n'effectue d'autres heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires conformément à l'article 11 (Durée du travail).
- c) Les dispositions de la présente convention qui concernent les jours de repos ne s'appliquent que dans une semaine où l'employé·e à temps partiel a travaillé cinq (5) jours et au moins trente-cinq (35) heures au taux de rémunération horaire.
- d) Les congés ne peuvent être accordés que pendant les périodes suivantes :
 - (i) soit les périodes au cours desquelles l'employé·e est censé·e exercer ses fonctions,
 - (ii) soit les périodes où les congés peuvent remplacer d'autres congés conformément à la présente convention.

30.02 Jours fériés payés

- a) L'employé·e à temps partiel est payé·e pour les jours fériés payés dans la même mesure que ses heures de travail quotidiennes normales par rapport à celles de l'employé·e à temps plein.
- b) Sous réserve de l'article 12 (Heures supplémentaires), lorsque l'employé·e à temps partiel doit travailler un jour prévu, au paragraphe 15.01 de la présente convention, comme étant un jour férié payé pour l'employé·e à temps plein, il/elle est payé·e à tarif et demi (1½) pour toutes les heures effectuées ce jour-là.

30.03 Heures supplémentaires

- a) « heures supplémentaires » Travail demandé par l'Institut et devant être exécuté par l'employé·e en sus des heures prévues à l'alinéa 30.01b); les heures de travail ainsi effectuées ne comprennent pas celles effectuées un jour férié.

- b) Sous réserve de l'article 12 (Heures supplémentaires), l'employé·e à temps partiel qui doit effectuer des heures supplémentaires est payé·e à tarif et demi (1½) pour toutes les heures supplémentaires effectuées.

30.04 Congés annuels

L'employé·e à temps partiel acquiert des crédits de congés annuels pour chaque mois au cours duquel il/elle touche une rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il/elle effectue pendant sa semaine de travail normale, en proportion des années d'emploi déterminées conformément au paragraphe 16.01.

30.05 Congés de maladie

L'employé·e à temps partiel acquiert des congés de maladie à raison d'un quart (¼) du nombre d'heures qu'il/elle effectue pendant sa semaine de travail normale pour chaque mois civil au cours duquel il/elle a été rémunéré·e pour au moins deux (2) fois le nombre d'heures de sa semaine de travail normale.

30.06 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- a) Aux fins de l'application des paragraphes 30.04 et 30.05, lorsque l'employé·e n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail calculées sur une base mensuelle.
- b) L'employé·e qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congés annuels ni de congés de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit l'employé·e à temps plein.

30.07 Indemnité de départ

Nonobstant l'article 24 (Indemnité de départ), lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose de périodes d'emploi à temps plein et à temps partiel, ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ est établie et les périodes à temps partiel sont consolidées de manière à déterminer leur équivalent à temps plein. La période équivalente d'années complètes à temps plein est ensuite multipliée par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant au niveau de classification approprié, afin de calculer l'indemnité de départ.

- 30.08 Le taux de rémunération hebdomadaire visé au paragraphe 30.07 est celui auquel l'employé·e a droit immédiatement avant sa cessation d'emploi, pour la classification indiquée dans son certificat de nomination.

ARTICLE 31

ORDINATEURS PERSONNELS ET POSTES DE TRAVAIL

31.01 L'employé·e qui doit travailler directement avec un ordinateur personnel :

- a) Est encouragé·e à faire examiner sa vue par un·e ophtalmologiste de son choix au moins une fois par année.
- b) L'Institut prend toutes les mesures raisonnables pour se conformer aux lois applicables aux ordinateurs personnels.

31.02 Sous réserve des restrictions budgétaires :

- a) L'Institut convient de faire tout son possible pour s'assurer que les stations de travail équipées d'un ordinateur personnel sont structurées et situées d'une manière qui satisfait aux exigences visuelles et ergonomiques de l'opérateur·rice.
- b) L'Institut convient que chaque employé·e tenu·e de faire fonctionner du matériel informatique doit recevoir la formation adéquate déterminée par l'Institut. Cette formation est fournie durant les heures de travail normales, avec pleine rémunération et sans qu'il n'en coûte rien à l'employé·e.

ARTICLE 32

ANCIENNETÉ

Le présent article est assujetti aux articles 22 (Période d'essai) et 24 (Indemnité de départ).

32.01 La durée continue du service d'un·e employé·e est le facteur déterminant en cas de mise à pied et de rappel au travail après une mise à pied, à la condition que l'employé·e ayant le plus d'ancienneté ait les aptitudes nécessaires pour exécuter le travail visé.

32.02 Lorsque deux employé·es ou plus commencent leur travail le même jour, l'employé·e dont l'offre d'emploi est la plus ancienne a le plus d'ancienneté.

32.03 Les périodes de congé non payé de plus de trente-cinq (35) heures, autres qu'un congé pour activités syndicales, un congé de maternité, un congé parental, un congé d'adoption, un congé pour accident du travail ou un congé avec rémunération différée, ne comptent pas aux fins du calcul de l'ancienneté.

32.04 Liste d'ancienneté

- a) Dans les trente (30) jours précédant la fin de l'exercice financier de l'Institut, ce dernier fournit au Syndicat une liste d'ancienneté comprenant l'ensemble des employé·es de l'unité de négociation.
- b) L'employé·e nommé·e pour une durée indéterminée à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation conserve l'ancienneté qu'il a acquise pour une période ne dépassant pas un (1) an à compter de la date de sa nomination. Après l'expiration des limites précédentes, le nom de l'employé·e est retiré de la liste d'ancienneté.

32.05 Affectation temporaire en dehors de l'unité de négociation

- a) L'employé·e qui est temporairement affecté·e à un poste en dehors de l'unité de négociation pour une période maximale de trente (30) jours ne peut subir aucune perte d'ancienneté, de service, ni d'avantages et est assujetti·e aux retenues syndicales conformément à l'article 7.
- b) L'employé·e qui est temporairement affecté·e à un poste en dehors de l'unité de négociation pour une période de plus de trente (30) jours verra son nom réinscrit sur la liste d'ancienneté lorsqu'il/elle réintègrera l'unité de négociation. Les affectations temporaires de plus d'un (1) an en dehors de l'unité de négociation sont assujetties à l'accord des parties.
- c) Le Syndicat reçoit un préavis avant le début des mutations susmentionnées.

- d) Il est entendu et convenu que l'employé·e peut refuser ou, moyennant un préavis écrit de trente (30) jours, mettre fin à une telle affectation temporaire à tout moment au cours des périodes prévues au présent article.

32.06 L'ancienneté de l'employé·e à temps partiel est calculée au prorata des heures travaillées à temps plein.

32.07 L'employé·e perd son ancienneté dans l'une quelconque des circonstances suivantes :

- a) Il/elle remet volontairement sa démission;
- b) Il/elle est congédié·e pour raison valable et n'est pas rétabli·e dans un poste par la suite;
- c) Il/elle est mis·e à pied et la période qui s'est écoulée depuis la date de sa mise à pied est supérieure à un (1) an.

ARTICLE 33

DISCRIMINATION

33.01 L'Institut et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura pas de discrimination, d'ingérence, de restriction, de coercition, de harcèlement, d'intimidation, ni de mesures disciplinaires exercées ou pratiquées par leurs représentant·es à l'égard de l'employé·e en raison de son affiliation politique aux niveaux fédéral, provincial ou municipal, de son âge, de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son origine nationale ou ethnique, de son appartenance religieuse, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa situation de famille, de son handicap, de son identité autochtone, de son ascendance, de sa citoyenneté, de sa source de revenus, de son désavantage social, de sa liberté de conscience, de son identité ou expression de genre, de son casier judiciaire, de son adhésion syndicale ou de ses activités syndicales.

ARTICLE 34

MILIEU DE TRAVAIL EXEMPT DE HARCÈLEMENT

34.01 L'Institut et le Syndicat s'engagent à fournir un milieu de travail exempt de harcèlement. L'employé·e victime de harcèlement s'efforce raisonnablement de résoudre le problème directement avec le/la prétendu·e harceleur·se et de l'informer que son comportement est inacceptable et importun. Si sa démarche est infructueuse et que le harcèlement se poursuit, les procédures suivantes pourront être invoquées. Lorsque les circonstances sont telles que l'on ne peut raisonnablement s'attendre à ce que l'employé·e victime du harcèlement confronte le/la harceleur·se, l'employé·e peut choisir d'informer son/sa propre gestionnaire du prétendu harcèlement ou, si le/la directeur·rice est le/la prétendu·e harceleur·se, la personne dont relève le/la directeur·rice.

a.02 Définitions

- a) « harcèlement » Conduite importune ou non sollicitée qui se produit dans le cadre de l'Institut (p. ex., au bureau, dans un autre lieu de travail ou lors d'un voyage d'affaires, d'un dîner ou d'une réception), qui humilie, insulte, rabaisse, embarrasse ou discrédite, et qui se manifeste verbalement ou physiquement, à une seule occasion ou de manière répétée.
- b) « importun » ou « non sollicité » Dans ce contexte, s'entend de toute action que perpètre l'auteur·e en sachant que celle-ci n'est pas voulue par la personne qu'elle vise, ou qu'il/elle perpètre alors qu'il/elle devrait savoir que celle-ci n'est pas voulue par cette personne.
- c) « harcèlement lié à l'emploi » Harcèlement d'un·e employé·e ou membre de l'Institut qui se produit :
 - (i) soit sur le lieu de travail de l'Institut,
 - (ii) soit à un autre endroit en raison des responsabilités de l'emploi ou des rapports dans le cadre de l'emploi,
 - (iii) soit à un autre endroit où se trouve l'employé·e en raison de ses responsabilités à l'égard de l'Institut ou d'une invitation de l'Institut,
 - (iv) soit en raison d'un abus de pouvoir, à l'exclusion de l'exercice légitime de l'autorité d'un·e superviseur·e;
- d) « plaignant·e » Personne qui prétend qu'une situation de harcèlement a eu lieu.
- e) « défendeur/défenderesse » Personne accusée d'avoir harcelé le/la plaignant·e.

34.03 Recours

L'employé·e qui estime avoir été victime de harcèlement peut déposer une plainte conformément aux alinéas 34.08a) et b). Après une médiation, le/la plaignant·e qui demeure insatisfait·e peut se prévaloir d'un des recours suivants :

- a) Un recours conformément à l'article 5 (Procédure de règlement des griefs);
- b) Un recours conformément à l'alinéa 34.08c) (Étape de l'enquête).

Le recours à l'une des options susmentionnées exclut le recours à l'autre, relativement à la plainte.

34.04 Confidentialité

- a) Les parties s'engagent à protéger, en préservant la confidentialité tout au long de la procédure, les intérêts du/de la plaignant·e, du/de la défendeur/défenderesse et des autres personnes qui dénoncent des incidents de harcèlement. La violation de la confidentialité est passible de mesures disciplinaires.
- b) Tous les dossiers de plainte, y compris les comptes rendus de réunions et d'entrevues, les résultats d'enquête et les autres documents pertinents, sont gardés confidentiels par les Ressources humaines.

34.05 Droits et responsabilités

- a) Le/la plaignant·e a le droit :
 - (i) de déposer une plainte sans crainte d'embarras ni de représailles,
 - (ii) de bénéficier d'une confidentialité totale en tout temps,
 - (iii) d'obtenir de l'information au sujet de l'examen ou de l'enquête qui se rapporte à sa plainte,
 - (iv) d'obtenir la collaboration des personnes responsables de l'examen de la plainte,
 - (v) d'être informé·e des résultats de l'enquête et des mesures correctives qui sont prises,
 - (vi) de bénéficier d'un traitement équitable.
- b) Le/la défendeur/défenderesse a le droit :
 - (i) d'être informé·e du dépôt d'une plainte,

- (ii) d'obtenir une déclaration écrite concernant les allégations et d'avoir la possibilité d'y répondre,
- (iii) de bénéficier d'une confidentialité totale en tout temps,
- (iv) d'obtenir la collaboration des personnes responsables de l'examen de la plainte,
- (v) d'être informé·e des résultats de l'enquête,
- (vi) de bénéficier d'un traitement équitable,
- (vii) advenant l'imposition de mesures disciplinaires à son égard, d'avoir recours aux procédures de règlement des griefs et d'arbitrage prévues aux articles 5 (Procédure de règlement des griefs) et 6 (Arbitrage des griefs), respectivement.

34.06 Le/la plaignant·e et le/la défendeur/défenderesse peuvent être représentés par un·e représentant·e du Syndicat à toutes les étapes de l'enquête concernant la plainte, auquel cas ils/elles informent l'Institut, par écrit, du nom de leur représentant·e. Lorsqu'une demande est faite en ce sens, les Ressources humaines communiquent avec les représentant·es syndicaux désignés avant d'entamer l'enquête.

- 34.07 a) Si le/la défendeur/défenderesse est le service des Ressources humaines, les fonctions des Ressources humaines prévues aux paragraphes 34.06 et 34.08 sont assumées par l'avocat·e général·e.
- b) Si le/la défendeur/défenderesse est le/la président·e de l'Institut, les fonctions des Ressources humaines prévues aux paragraphes 34.06 et 34.08 sont assumées par le Comité exécutif.

34.08 Procédure

a) Dépôt d'une plainte

- (i) La plainte est soumise par écrit, énonce clairement l'allégation et est transmise ou envoyée directement aux Ressources humaines sous le sceau « personnel et confidentiel ».
- (ii) Les Ressources humaines font parvenir, par écrit, un accusé de réception de la plainte dans les cinq (5) jours ouvrables et peuvent demander de plus amples précisions au/à la plaignant·e ou à son/sa représentant·e avant d'informer le/la défendeur/défenderesse qu'une plainte a été reçue.
- (iii) Les Ressources humaines fournissent au/à la défendeur/défenderesse une

copie de la plainte dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa réception.

- (iv) Les Ressources humaines transmettent toute la correspondance et toutes les informations documentaires relatives à la plainte ainsi que la réponse à l'avocat·e général·e sous le sceau « personnel et confidentiel ».
- (v) Les Ressources humaines informent les parties que toute la correspondance et toutes les informations documentaires relatives à la plainte ainsi que les réponses doivent être transmises à l'avocat·e général·e sous le sceau « personnel et confidentiel ». Les sous-alinéas 34.08a)(iv) et (v) ne s'appliquent pas aux plaintes qui visent ou impliquent l'avocat·e général·e.
- (vi) Les Ressources humaines informent le/la défendeur/défenderesse et son/sa représentant·e qu'ils/elles ont dix (10) jours ouvrables pour répondre aux allégations.
- (vii) Les Ressources humaines fournissent au/à la plaignant·e une copie de la réponse du/de la défendeur/défenderesse à la plainte.
- (viii) Après ces étapes initiales, les parties disposent de dix (10) jours ouvrables pour décider de procéder soit par voie de médiation, si cela convient à toutes les parties, soit par voie d'enquête.
- (ix) Les délais prévus aux sous-alinéas (ii) à (vii) ne sont pas prolongés sans le consentement écrit du/de la plaignant·e et du/de la défendeur/défenderesse.

b) Étape de la médiation

- (i) Advenant que les parties conviennent de tenter de régler la question par voie de médiation, un·e médiateur·rice de l'extérieur convenant aux deux parties est nommé·e dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision de procéder à la médiation. L'Institut fournit au/à la médiateur·rice tous les documents pertinents dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa nomination.
- (ii) La procédure de médiation commence le plus rapidement possible.
- (iii) Le/la médiateur·rice et les parties déterminent le mandat de la médiation et en conviennent.
- (iv) Advenant l'échec de la médiation, une enquête peut être menée.

c) Étape de l'enquête

- (i) Le choix de l'enquêteur·se se fait d'un commun accord entre les parties. Tous les coûts liés à l'enquête sont partagés également entre les parties. À moins que

toutes les parties consentent à ce qu'il en soit autrement, l'enquêteur·se et le/la médiateur·rice ne peuvent être la même personne.

- (ii) L'enquêteur·se et les parties déterminent le mandat de l'enquête et en conviennent. Si les parties sont incapables de s'entendre à ce sujet, l'enquêteur·se détermine la portée de l'enquête.
 - (iii) L'enquêteur·se reçoit toute l'information pertinente liée à la plainte, et chaque partie reçoit des copies des déclarations et de la documentation fournies par l'autre.
 - (iv) Au terme de l'enquête, le/la plaignant·e, le/la défendeur/défenderesse et leurs représentant·es sont avisés, par écrit, des résultats de l'enquête et de toute mesure corrective recommandée. Ces renseignements sont traités en toute confidentialité par les parties et leurs représentant·es.
 - (v) Les parties ont dix (10) jours ouvrables pour faire des commentaires par écrit aux Ressources humaines relativement au rapport et aux recommandations. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, les Ressources humaines transmettent le rapport et les recommandations, ainsi que les commentaires reçus, au/à la gestionnaire responsable; cette dernier·ère rend une décision dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception des renseignements.
 - (vi) Lorsque le/la défendeur/défenderesse est un·e gestionnaire, les Ressources humaines font parvenir le rapport et les recommandations, ainsi que les commentaires reçus, au/à la directeur·rice, qui rend une décision dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception des renseignements.
 - (vii) Lorsque le/la défendeur/défenderesse fait partie du service des Ressources humaines, l'avocat·e général·e transmet le rapport et les recommandations, ainsi que les commentaires reçus, au/à la président·e ou à son/sa remplaçant·e, qui rend une décision dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception des renseignements.
 - (viii) Lorsque le/la défendeur/défenderesse est le/la président·e, le Comité exécutif transmet le rapport et les recommandations, ainsi que les commentaires reçus, au Conseil d'administration, qui rend une décision dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception des renseignements.
- 34.09 Le Syndicat convient que l'employé·e qui dépose une plainte de harcèlement dont le caractère frivole et l'intention malveillante sont par la suite reconnus peut être considéré·e comme ayant harcelé le/la défendeur/défenderesse et peut être passible de mesures disciplinaires.

ARTICLE 35

FERMETURE DES BUREAUX À NOËL

35.01 L'Institut convient d'accorder aux employé·es un congé sans perte de salaire pour les vingt et une (21) heures entre Noël et le jour de l'An.

ARTICLE 36

RÉGIME DE CONGÉ AVEC RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE

- 36.01 Sous réserve de l'accord préalable de l'Institut, de la présente convention collective et des lois applicables, l'employé·e peut avoir droit à un congé avec rémunération différée d'un maximum d'une (1) année.
- 36.02 Un congé avec rémunération différée s'entend d'une période de congé non payé d'une durée minimale de six (6) mois consécutifs qui commence immédiatement après une période ne dépassant pas six (6) ans après la date à laquelle les déductions salariales en vue du congé autorisé commencent. L'employé·e ne peut se prévaloir de ce congé qu'une seule fois pendant son emploi au sein de l'Institut et doit s'engager par écrit à retourner au travail pour une période égale à la durée du congé autorisé. Son poste est garanti à son retour de congé, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la cessation d'emploi de la présente convention collective.
- 36.03 L'approbation de la participation au régime de congé avec rémunération différée est assujettie aux conditions suivantes :
- a) Absence de conflits d'intérêts;
 - b) Nécessités du service;
 - c) Un·e (1) seul·e employé·e de l'unité de négociation peut s'absenter pendant une période de congé avec rémunération différée;
 - d) Lorsque les nécessités du service ne sont pas un facteur déterminant, l'approbation des demandes se fait en fonction de l'ancienneté.
- 36.04 L'employé·e qui dépose une demande de participation au régime de congé avec rémunération différée doit le faire au moins dix-huit (18) mois avant la date prévue du début du congé. Sa demande doit inclure les dispositions proposées en matière de déduction du salaire et les activités prévues durant la période de congé.
- 36.05 L'Institut répond à une demande présentée en vertu du paragraphe 36.04 dans un délai de trente (30) jours.
- 36.06 L'Institut déduit et vire les fonds nécessaires à l'établissement financier où l'employé·e a ouvert un compte en fiducie approprié.
- 36.07 Les dispositions en matière de déduction du salaire peuvent être modifiées d'un commun accord écrit, à la condition qu'une telle demande soit reçue et approuvée trois (3) mois avant la date pour laquelle le changement est demandé, mais au plus tard six (6) mois avant la date de début du congé.

- 36.08 L'Institut n'est pas censé donner des conseils sur les répercussions fiscales, car l'employé·e est censé·e être au courant de toutes les questions fiscales qui se rapportent à sa participation au régime de congé avec rémunération différée.
- 36.09 L'employé·e peut se retirer du régime au plus tard six (6) mois avant la date prévue du congé en transmettant un avis écrit à cette fin à l'Institut. Un retrait dans un délai plus court nécessite l'approbation de l'Institut.
- 36.10 Lorsque l'employé·e se retire du régime de congé avec rémunération différée ou met fin à son congé avec rémunération différée, il/elle est responsable des conséquences financières ou fiscales d'un tel retrait ou d'une telle annulation.
- 36.11 Lorsque l'Institut met fin au régime avec rémunération différée, il est responsable des répercussions financières ou fiscales de sa décision.
- 36.12 Lorsqu'un·e employé·e qui participe au régime de congé avec rémunération différée est mis·e à pied, la période d'avis de retrait est levée et l'employé·e a accès aux fonds accumulés. Si l'employé·e décède, obtient des prestations d'invalidité de longue durée ou que son emploi prend fin pour d'autres raisons avant le début du congé avec rémunération différée, la période d'avis de retrait est levée et l'employé·e ou sa succession a accès immédiatement aux fonds accumulés.
- 36.13 L'employé·e peut demander que le congé soit devancé ou retardé lorsqu'une telle décision évite son retrait du régime. Sous réserve des nécessités du service, l'Institut fait tout son possible pour satisfaire à la demande de l'employé·e.
- 36.14 Advenant d'importantes circonstances opérationnelles non prévues sur lesquelles l'Institut n'a aucun contrôle et en l'absence d'autres options pratiques, la période de congé de l'employé·e qui participe au régime peut être reportée d'une période maximale de six (6) mois, à la demande de l'Institut.
- 36.15 L'employé·e finance son congé avec rémunération différée en autorisant une retenue d'une partie de son salaire de base, jusqu'à concurrence de trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3 %), qui est déposée sur une base continue dans un fonds en fiducie avant la période du congé. Le salaire de base s'entend du taux de rémunération annuel de l'employé·e qui participe au régime, y compris les rajustements salariaux rétroactifs, à l'exclusion des heures supplémentaires et des autres paiements spéciaux tels que les indemnités, montants forfaitaires et primes au bilinguisme, conformément au paragraphe 14.11.
- 36.16 Lorsqu'il/elle est en congé avec rémunération différée, l'employé·e est responsable du versement des parts de l'Institut et des siennes aux régimes d'avantages sociaux, à l'exception du régime de pension pour lequel l'employé·e verse le double des cotisations de l'employé·e requises par le régime.

36.17 La période de congé avec rémunération différée compte au titre du calcul du service ouvrant droit à pension et de l'ancienneté. Toutefois, le régime de congé avec rémunération différée ne compte pas aux fins des augmentations d'échelon de rémunération, des crédits ou droits de congés annuels, et des crédits ou droits de congés de maladie.

ARTICLE 37

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

37.01 L'Institut et le Syndicat reconnaissent les avantages que peuvent procurer les changements technologiques relativement aux opérations de l'Institut.

37.02 Introduction

L'Institut convient d'introduire des changements technologiques d'une façon qui minimisera le plus possible les effets perturbateurs sur ses employé·es et ses services aux membres.

Lorsque des changements technologiques doivent être mis en œuvre, l'Institut cherche tous les moyens de minimiser les effets néfastes de ces changements sur les employé·es.

37.03 Préavis

L'Institut donne au Syndicat un préavis écrit de tout changement technologique au moins quatre (4) mois avant la date de la mise en œuvre du changement. Au cours de cette période, les parties se consultent relativement aux mesures à prendre pour aider les employé·es qui pourraient être touchés.

37.04 Formation

Si, en raison d'un changement technologique, l'Institut établit que l'employé·e a besoin de suivre une formation supplémentaire, cette formation est fournie à l'employé·e. La formation se donne, dans la mesure du possible, durant les heures de travail. Elle est donnée aux frais de l'Institut sans aucune perte de salaire pour l'employé·e, et les heures passées à la suivre sont considérées comme des heures travaillées.

37.05 Mutation et mise à pied

Si, à la suite d'un changement technologique, le poste d'un·e employé·e devient excédentaire, l'article 23 (Mise à pied et rappel au travail) s'applique. Si l'employé·e ne parvient pas à s'adapter au changement technologique, tous les efforts sont faits pour le/la réinstaller à un poste équivalent pour lequel il/elle est qualifié·e.

ARTICLE 38

SOUS-TRAITANCE

38.01 L'Institut convient qu'aucun·e employé·e ne peut être mis·e à pied ou voir son poste reclassifié à la baisse du fait que toutes les fonctions de son poste ou certaines d'entre elles sont sous-traitées. L'Institut avise au préalable le Syndicat lorsqu'une partie ou la totalité des fonctions d'un poste de l'unité de négociation sont sous-traitées.

ARTICLE 39

FORMATION LINGUISTIQUE

- 39.01 Sous réserve des contraintes budgétaires et de l'approbation préalable de l'Institut, l'employé·e qui demande une formation dans une langue officielle s'en voit rembourser tous les coûts raisonnables. L'Institut peut payer les frais de formation linguistique directement au/à la prestataire de la formation. L'employé·e qui ne termine pas la formation linguistique doit en rembourser les frais à l'Institut.
- 39.02 L'employé·e qui cherche à améliorer ses compétences linguistiques de son propre chef doit normalement assister à ses cours de langue seconde en dehors de ses heures normales de travail. Sous réserve des nécessités du service et de l'approbation du/de la gestionnaire, on peut autoriser l'employé·e qui doit acquérir une deuxième langue officielle ou améliorer ses compétences linguistiques afin de répondre aux exigences de son poste à suivre une formation linguistique pendant une partie de ses heures normales de travail.

ARTICLE 40

GARDE D'ENFANTS

- 40.01 Lorsqu'un·e employé·e doit se déplacer pour le compte de l'Institut à l'extérieur de la Région de la capitale nationale ou doit faire des heures supplémentaires dans cette Région et qu'en raison de cela, il/elle engage des coûts additionnels de garde d'enfants, l'employé·e se voit rembourser, sous réserve d'une approbation préalable, ses dépenses raisonnables.

ARTICLE 41

CADEAU DE MIEUX-ÊTRE

- 41.01 Les parties conviennent qu'il est mutuellement avantageux de favoriser le mieux-être des employé·es. À cette fin, l'Institut accepte de remettre, à l'employé·e qui le demande et qui compte une année ou plus de service continu, un cadeau de mieux-être pour souligner son anniversaire, si les conditions suivantes sont réunies :
- a) L'employé·e est activement au travail ou en congé approuvé, au moment de la demande.
 - b) Un cadeau de mieux-être d'un montant maximum de cinq cents dollars (500 \$) peut être accordé une fois par année civile.
 - c) Le cadeau de mieux-être vise à favoriser le mieux-être de l'employé·e. Par conséquent, l'Institut se réserve le droit de déterminer le bien-fondé de la demande de l'employé·e.
 - d) Le cadeau de mieux-être n'est pas payé directement à l'employé·e; l'Institut rembourse plutôt le fournisseur du produit ou du service demandé par l'employé·e.
 - e) La valeur du cadeau de mieux-être ne peut être reportée d'une année à l'autre.

ARTICLE 42

REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION

- 42.01 La présente convention peut être modifiée d'un commun accord. Si l'une ou l'autre des parties souhaite modifier la présente convention, elle remet à l'autre partie un avis de modification proposée, et les parties en discutent au plus tard un (1) mois civil après réception de l'avis.

ARTICLE 43

DURÉE DE LA CONVENTION

- 43.01 La présente convention collective est en vigueur du jour de sa signature jusqu'au 31 mars 2026.
- 43.02 Sauf indication contraire, les dispositions de la présente convention collective entrent en vigueur à la date de sa signature.
- 43.03 La présente convention se poursuit d'année en année à moins que l'une ou l'autre des parties remette un avis écrit à l'autre pour lui signifier sa volonté de négocier des modifications dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent la date d'expiration prévue au paragraphe 43.01. Après réception d'un tel avis par l'une ou l'autre des parties, les deux parties se rencontrent afin de négocier.

SIGNÉ À OTTAWA, EN ONTARIO, ce _____ jour de _____ 2024.

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

**LA SECTION LOCALE 3011 DE
L'ASSOCIATION
INTERNATIONALE DES
MACHINISTES ET DES
TRAVAILLEURS DE
L'AEROSPATIALE**

ANNEXE A

CLASSIFICATIONS

Niveau de classification Titre du poste

G8	Négociateur·rice (responsable technique) Conseiller·ère principal·e, négociations stratégiques Conseiller·ère stratégique, équité salariale Chef d'équipe, rémunération Chef d'équipe, relations du travail
G7	Architecte des données Agent·e des relations du travail Négociateur·rice Agent·e principal·e de classification et d'équité salariale Gestionnaire principal·e de projets de TI Architecte logiciel·le Architecte de systèmes Chef d'équipe, communications Chef d'équipe, opérations Chef d'équipe, action politique et mobilisation Chef d'équipe, recherche Chef d'équipe, traduction
G6	Conseiller·ère, négociations stratégiques Agent·e de classification Agent·e des services généraux Coordonnateur·rice des affaires publiques Analyste de donnée Stratège numérique Économiste Agent·e de formation Agent·e syndical·e Agent·e des pensions et des avantages sociaux Analyste principal·e Agent·e principal·e d'action politique et de mobilisation Agent·e principal·e de recherche Développeur·se ServiceNow Administrateur·rice de systèmes (DevOps) Administrateur·rice de systèmes (infonuagique) Agent·e syndical·e des projets spéciaux (Phénix) Chef d'équipe, finances Chef d'équipe, services aux membres Développeur·se Web (full stack)

G5	<p> Analyste de systèmes commerciaux informatiques Agent·e des communications Agent·e des systèmes de gestion d'événements Agent·e des rapports financiers Concepteur·rice graphique Spécialiste du marketing Agent·e de recherche Agent·e principal·e de l'informatique Traducteur·rice principal·e Spécialiste, création de communautés numériques Développeur·se d'applications frontales Développeur·se d'applications dorsales </p>
G4	<p> Administrateur·rice de systèmes audiovisuels Développeur·se de bases de données Agent·e de l'informatique Spécialiste de l'informatique Généraliste des relations du travail Administrateur·rice des réunions et de la logistique Coordonnateur·rice des services aux membres Administrateur·rice de la paye et des avantages sociaux Agent·e d'action politique et de mobilisation Coordonnateur·rice de la technologie et des bourses d'études Traducteur·rice Développeur·se Web </p>
G3	<p> Coordonnateur·rice administratif·ve des négociations collectives Coordonnateur·rice de la classification Coordonnateur·rice des communications Coordonnateur·rice de la rémunération et de l'analyse Coordonnateur·rice des technicien·nes en informatique Coordonnateur·rice des projets spéciaux Coordonnateur·rice des services généraux Coordonnateur·rice de l'adoption numérique Rédacteur·rice et éditeur·rice de contenu numérique Coordonnateur·rice de la formation Commis·e aux documents électroniques et à la logistique Administrateur·rice des finances Coordonnateur·rice des finances et des comptes débiteurs Préposé·e à la téléassistance/délégué·e syndical·e Coordonnateur·rice des négociations Administrateur·rice de bureau Commis·e principal·e des services aux membres Coordonnateur·rice de la traduction </p>

- G2 Commis·e aux comptes créditeurs
 Commis·e aux comptes débiteurs
 Adjoint·e administratif·ve
 Commis·e des services aux membres
 Réceptionniste
- G1 Commis·e aux dossiers
 Commis·e aux finances
 Commis·e des services de courrier et d'imprimerie

Dans les trente (30) jours suivant la ratification de la présente entente, l'Institut remet au Syndicat la liste des postes de l'unité de négociation, par section, dans un format semblable à celui qu'on trouve à l'annexe A de la convention collective qui expire le 31 mars 2026. Par la suite, cette liste lui est remise deux fois par année, vers le 1^{er} juillet et le 31 décembre.

ANNEXE B

TAUX DE RÉMUNÉRATION

- A : En vigueur à compter du 1^{er} avril 2022
B : En vigueur à compter du 1^{er} avril 2023 – 6 %
C : En vigueur à compter du 1^{er} avril 2024 – 4 %
D : En vigueur à compter du 1^{er} avril 2025 – 2 %

NIVEAU G1

A :	De 41 877 \$	à	52 343 \$
B :	De 44 390 \$	à	55 484 \$
C :	De 46 165 \$	à	57 703 \$
D :	De 47 089 \$	à	58 857 \$

NIVEAU G2

A :	De 49 632 \$	à	62 041 \$
B :	De 52 610 \$	à	65 763 \$
C :	De 54 714 \$	à	68 394 \$
D :	De 55 809 \$	à	69 762 \$

NIVEAU G3

A :	De 58 410 \$	à	73 012 \$
B :	De 61 915 \$	à	77 393 \$
C :	De 64 391 \$	à	80 488 \$
D :	De 65 679 \$	à	82 098 \$

NIVEAU G4

A :	De 67 658 \$	à	84 574 \$
B :	De 71 717 \$	à	89 648 \$
C :	De 74 586 \$	à	93 234 \$
D :	De 76 078 \$	à	95 099 \$

NIVEAU G5

A :	De 77 691 \$	à	97 115 \$
B :	De 82 352 \$	à	102 942 \$
C :	De 85 647 \$	à	107 060 \$
D :	De 87 359 \$	à	109 201 \$

NIVEAU G6

A :	De 87 615 \$	à	109 519 \$
B :	De 92 872 \$	à	116 090 \$
C :	De 96 587 \$	à	120 734 \$
D :	De 98 519 \$	à	123 148 \$

NIVEAU G7

A :	De 98 811 \$	à	123 513 \$
B :	De 104 740 \$	à	130 924 \$
C :	De 108 929 \$	à	136 161 \$
D :	De 111 108 \$	à	138 884 \$

NIVEAU G8

A :	De 108 731 \$	à	135 913 \$
B :	De 115 255 \$	à	144 068 \$
C :	De 119 865 \$	à	149 830 \$
D :	De 122 262 \$	à	152 827 \$

NIVEAU G9

A :	De 118 327 \$	à	147 908 \$
B :	De 125 427 \$	à	156 782 \$
C :	De 130 444 \$	à	163 054 \$
D :	De 133 053 \$	à	166 315 \$

ANNEXE C

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA ET
LA SECTION LOCALE 3011 DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET
DES TRAVAILLEURS DE L'AEROSPATIALE

RELATIF AU COMITÉ CONSULTATIF SUR LA PENSION

Les parties conviennent de constituer un Comité consultatif sur la pension conformément aux résultats du vote effectué sous réserve de la *Loi sur les régimes de retraite*, L.R.O. 1990, c. P.8.

Le mandat du Comité consultatif sur la pension prévoit ce qui suit :

La représentation est proportionnelle au nombre de membres de chaque groupe (la section locale 3011 de l'AIMTA, le CERIP et la direction ainsi que le personnel non gestionnaire exclu). Les retraité·es sont représentés conformément au paragraphe 24(3) de la *Loi*.

Chacune des parties accepte d'assumer les coûts de la formation sur la pension et les frais de déplacement qui y sont liés pour les membres du Comité qui ont besoin de formation. Si le régime de pension couvre ces coûts pour l'une ou l'autre des parties, il doit le faire pour toutes les parties sur un pied d'égalité.

SIGNÉ À OTTAWA, EN ONTARIO, ce _____ jour de _____ 2024.

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

**LA SECTION LOCALE 3011 DE
L'ASSOCIATION
INTERNATIONALE DES
MACHINISTES ET DES
TRAVAILLEURS DE
L'AEROSPATIALE**

ANNEXE D

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

ET

LA SECTION LOCALE 3011 DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET
DES TRAVAILLEURS DE L'AEROSPATIALE

RELATIVEMENT AU RÉGIME DE PENSION DE L'INSTITUT

L'Institut convient de modifier comme suit son régime de pensions pour les membres de la section locale 3011 de l'AIMTA :

- a) Augmentation de la limite des prestations pour chaque année de service au montant le moins élevé entre 2 100 \$ et le maximum prévu par la *Loi de l'impôt sur le revenu* pour le service postérieur à 2001 seulement, et au montant le moins élevé entre 2 200 \$ et le maximum prévu par la *Loi de l'impôt sur le revenu* pour le service postérieur à 2013, comme suit :
 - (i) À compter du 1^{er} avril 2016, le montant le moins élevé entre 2 233 \$ (111 650 \$ x 2 %) et le maximum prévu par la *Loi de l'impôt sur le revenu*;
 - (ii) À compter du 1^{er} avril 2017, le montant le moins élevé entre 2 266,50 \$ (113 325 x 2 %) et le maximum prévu par la *Loi de l'impôt sur le revenu*;
 - (iii) À compter du 1^{er} avril 2018, le montant le moins élevé entre 2 300,48 \$ (115 024 x 2 %) et le maximum prévu par la *Loi de l'impôt sur le revenu*;
 - (iv) À compter du 1^{er} avril 2023, le montant le moins élevé entre le salaire maximum au niveau G7 tel qu'il figure à l'annexe B et le maximum prévu par la *Loi de l'impôt sur le revenu*;
- b) Augmentation de la cotisation des employé·es à 11 % du salaire total (plafonné à 111 650 \$) à compter du 1^{er} avril 2016;
- c) Augmentation de la cotisation des employé·es à 11 % du salaire total (plafonné à 113 325 \$) à compter du 1^{er} avril 2017;
- d) Augmentation de la cotisation des employé·es à 11 % du salaire total (plafonné à 115 024 \$) à compter du 1^{er} avril 2018;

- e) Augmentation de la cotisation des employé·es à 11 % du salaire total (plafonné à 118 245 \$) à compter du 1^{er} janvier 2019;
- f) Augmentation de la cotisation des employé·es à 11 % du salaire total (plafonné à 124 500 \$) à compter du 1^{er} janvier 2020;
- g) Augmentation de la cotisation des employé·es de 11 % du salaire total au salaire maximum du niveau G7 chaque année, conformément à l'annexe B.

SIGNÉ À OTTAWA, EN ONTARIO, ce _____ jour de _____ 2024.

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

**LA SECTION LOCALE 3011 DE
L'ASSOCIATION
INTERNATIONALE DES
MACHINISTES ET DES
TRAVAILLEURS DE
L'AEROSPATIALE**

ANNEXE E

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

ET

LA SECTION LOCALE 3011 DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET
DES TRAVAILLEURS DE L'AEROSPATIALE

RELATIVEMENT AUX AVANTAGES SOCIAUX, AUX AVANTAGES SOCIAUX POSTÉRIEURS
AU DÉPART À LA RETRAITE ET À LA SANTÉ MENTALE

Le présent protocole d'entente (PE) vise à confirmer l'engagement des parties à collaborer en permanence à la mise en place d'un régime d'avantages sociaux et de retraite adapté aux employé·es de l'Institut.

Compte tenu de l'engagement commun des parties envers cet effort continu, celles-ci peuvent, par consentement mutuel, remettre en négociation la convention collective si une révision s'avère nécessaire pour soutenir la mise en œuvre des modifications apportées au régime, notamment un régime de prestations de retraite et des prestations améliorées en matière de santé mentale.

Les parties conviennent qu'un groupe de travail mixte composé de deux (2) représentant·es de la section locale 3011 de l'AIMTA, de la section locale 907 de l'AIMTA-CERIP et de deux (2) représentant·es de la direction sera constitué afin d'examiner le régime d'avantages sociaux existant et de faire des recherches sur les prestations de soins de santé postérieures à la retraite pour les employé·es retraités.

Les parties conviennent de se rencontrer en janvier 2024 pour établir un calendrier de réunions mensuelles du groupe de travail mixte. Les réunions du groupe de travail auront lieu pendant les heures ouvrables et la participation au groupe de travail ne pourra entraîner de perte de salaire ni d'avantages pour les participant·es.

Le groupe de travail établit son mandat, lequel comprend notamment les éléments suivants :

- Consultation relativement à l'examen du programme d'avantages sociaux de l'employeur;
- Contribution à l'identification des besoins pour la demande de propositions relative à l'examen des avantages sociaux;
- Collecte de données sur les avantages sociaux et prestations de retraite offerts par des employeurs comparables du Syndicat.

Le groupe de travail est tenu d'achever ses travaux et de présenter ses recommandations aux parties dans un délai de douze (12) mois à compter de la signature de la convention collective. Cette date peut être modifiée par consentement mutuel.

L'employeur s'engage à fournir au groupe de travail tous les renseignements nécessaires à la réalisation de cet examen, notamment la divulgation pleine et entière des estimations de coûts afférents à ses fournisseur·ses de prestations et à ses consultant·es, ainsi que les données démographiques pertinentes.

SIGNÉ À OTTAWA, EN ONTARIO, ce _____ jour de _____ 2024.

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

**LA SECTION LOCALE 3011 DE
L'ASSOCIATION
INTERNATIONALE DES
MACHINISTES ET DES
TRAVAILLEURS DE
L'AEROSPATIALE**

ANNEXE F

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

ET

LA SECTION LOCALE 3011 DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET
DES TRAVAILLEURS DE L'AEROSPATIALE

CONCERNANT LE CONGÉ D'ÉTUDES PAYÉ (CEP)

L'employeur accepte de contribuer à un fonds spécial, en un versement annuel de 2 500 \$, afin de financer le programme de congé d'études payé (CEP) choisi par le district 78 de l'AIMTA, avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2019. Ce versement sera effectué au plus tard le 1^{er} avril de chaque année dans un fonds en fiducie établi par le district 78 de l'AIMTA.

SIGNÉ À OTTAWA, EN ONTARIO, ce ____ jour de _____ 2024.

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

**LA SECTION LOCALE 3011 DE
L'ASSOCIATION
INTERNATIONALE DES
MACHINISTES ET DES
TRAVAILLEURS DE
L'AEROSPATIALE**

ANNEXE G

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LA SECTION LOCALE 3011 DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET
DES TRAVAILLEURS DE L'AÉROSPATIALE (L'AIMTA)

ET

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(L'INSTITUT)

CONCERNANT LE
PROGRAMME DE FORMATION DES ASSOCIÉ·ES EN RELATIONS DU TRAVAIL (RT)

Préambule

L'Institut et la section locale 3011 de l'AIMTA souhaitent conclure une entente qui permettrait aux titulaires d'une maîtrise en relations industrielles ou d'un diplôme équivalent d'acquérir de l'expérience au sein d'une organisation syndicale nationale.

Rien dans le présent PE n'oblige l'Institut à poursuivre ce programme, car cette décision relève entièrement de l'Institut. L'associé·e en relations du travail pourrait se voir confier du travail à la section locale AIMTA-CERIP, auquel cas ses cotisations seront acheminées à ce syndicat.

L'Institut

L'Institut peut créer un emploi pour une période déterminée pour une période de douze (12) mois pour un maximum de deux (2) étudiant·es qui deviendront titulaires d'une maîtrise en relations industrielles ou d'un diplôme équivalent au cours de l'année où l'emploi commence. Ce poste est classé au niveau G4.

Pendant son emploi, l'associé·e en relations du travail (c.-à-d., le/la diplômé·e) fera une rotation entre une série de missions conçues pour lui donner une expérience de travail complète dans des secteurs d'activités importants des relations du travail. Les missions pourront porter sur des domaines tels que les négociations, la représentation en cas de griefs, la défense des droits, la mobilisation, la politique, la recherche et la classification.

Au début de chaque mission, le/la superviseur·e immédiat·e et le/la diplômé·e établiront un plan avec des objectifs d'apprentissage pour la mission. L'associé·e en relations du travail recevra des commentaires et des conseils à la fin de chaque mission.

À compter de septembre 2020, l'associé·e en relations du travail sera payé·e aux deux

semaines. Ce montant sera rajusté pour les années subséquentes (de septembre à août) en fonction des augmentations économiques générales qui se trouvent à l'ANNEXE B de la présente convention collective.

Le poste se trouve au Bureau national de l'Institut, à Ottawa (Ontario). Les parties conviennent que l'associé·e en relations du travail peut effectuer une partie de son mandat à un autre bureau de l'Institut. De telles missions régionales se feront d'un commun accord entre l'Institut et l'associé·e en relations du travail.

Section locale 3011 de l'AIMTA

Les parties reconnaissent que les membres de l'unité de négociation de la section locale 3011 de l'AIMTA contribueront au perfectionnement de l'associé·e en relations du travail et que ce·tte dernier·ère effectuera du travail pour l'unité de négociation.

L'Institut remet à l'associé·e en relations du travail un exemplaire de la convention collective en vigueur et les coordonnées du/de la président·e de la section locale 3011 de l'AIMTA ou de son/sa remplaçant·e au moment de l'offre.

L'associé·e en relations du travail

L'associé·e en relations du travail sera membre de l'unité de négociation de la section locale 3011 de l'AIMTA, paiera une cotisation en fonction de son taux de rémunération et sera assujéti·e aux conditions d'emploi prévues par la convention collective conclue entre l'Institut et la section locale 3011 de l'AIMTA, à l'exception de ce qui suit :

Article 14	—	Classification et rémunération
Alinéa 17.02c)	—	(crédits de congé de maladie avancés)
Paragraphe 18.07	—	Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire ou de parents malades ou âgés
Paragraphe 18.08	—	Congé non payé en cas de réinstallation du/de la conjoint·e
Paragraphe 18.09	—	Congé non payé pour obligations personnelles
Paragraphe 18.11	—	Indemnité de maternité
Paragraphe 18.13	—	Indemnité parentale
Paragraphe 19.01	—	Congé d'études
Paragraphe 19.03	—	Programme de formation professionnelle
Paragraphe 19.05	—	Perfectionnement professionnel
Article 21	—	Dotation
Article 22	—	Période d'essai (sous réserve des dispositions suivantes)
Article 23	—	Mise à pied et rappel au travail
Article 24	—	Indemnité de départ
Alinéa 25.01a)	—	Régime de pension de l'Institut
Alinéa 25.01g)	—	Assurance invalidité de longue durée
Paragraphe 25.03	—	Bilan de la pension
Article 32	—	Ancienneté

- Article 36 — Régime de congé avec rémunération différée
- Article 39 — Formation linguistique
- Article 41 — L'associé·e en relations du travail ne pourra se prévaloir du cadeau de mieux-être (article 41) qu'une fois pendant son mandat.

L'associé·e en relations du travail sera considéré·e comme un·e candidat·e interne aux fins de dotation.

Dans le cas où, à la fin de son mandat, l'associé·e en relations du travail devient un·e employé·e de l'Institut dans une section où il/elle a travaillé, son service accumulé sera pris en compte dans le cadre de sa période d'essai.

Examen

Les questions découlant du présent PE sont des sujets appropriés pour le Comité de consultation syndicale-patronale.

Si l'une ou l'autre des parties a des préoccupations pendant la durée de la présente convention, celles-ci feront l'objet de discussion entre le/la directeur·rice des Ressources humaines et le/la président·e de la section locale 3011 de l'AIMTA, le/la délégué·e syndical·e en chef ou un·e autre membre désigné·e par l'exécutif de la section locale.

Les parties acceptent les conditions d'emploi susmentionnées pour l'associé·e en relations du travail.

SIGNÉ À OTTAWA, EN ONTARIO, ce _____ jour de _____ 2024.

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

**LA SECTION LOCALE 3011 DE
L'ASSOCIATION
INTERNATIONALE DES
MACHINISTES ET DES
TRAVAILLEURS DE
L'AEROSPATIALE**

ANNEXE H (NOUVELLE)

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

ET

LA SECTION LOCALE 3011 DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET
DES TRAVAILLEURS DE L'AÉROSPATIALE

EN CE QUI CONCERNE LA FINALISATION D'UN PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LE
TRAVAIL À DISTANCE ET LE TRAVAIL HYBRIDE

Les parties conviennent de mettre sur pied un groupe de travail mixte composé de deux (2) haut·es représentant·es du Syndicat et de deux (2) haut·es représentant·es de la direction, qui élaborera un protocole d'entente prévoyant des modalités de travail à distance et hybride dans le respect des principes suivants :

- 1) Maintien des services professionnels aux membres de l'Institut;
- 2) Priorité accordée au travail hybride;
- 3) Accent mis sur les membres;
- 4) Équité, diversité et inclusion;
- 5) Leadership autonome;
- 6) Personnel motivé, connecté et soutenu;
- 7) Culture et engagement social;
- 8) Productivité et gestion d'équipe.

L'Institut accepte de maintenir les pratiques de travail hybride existantes dans l'attente de l'achèvement du présent examen.

SIGNÉ À OTTAWA, EN ONTARIO, ce _____ jour de _____ 2024.

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

**LA SECTION LOCALE 3011 DE
L'ASSOCIATION
INTERNATIONALE DES
MACHINISTES ET DES
TRAVAILLEURS DE
L'AÉROSPATIALE**

ANNEXE I (NOUVELLE)

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

ET

LA SECTION LOCALE 3011 DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET
DES TRAVAILLEURS DE L'AÉROSPATIALE

EN CE QUI CONCERNE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Les parties conviennent qu'un groupe de travail mixte, composé de deux représentant·es et pouvant comporter des observateur·rices ou des remplaçant·es de chacun des Syndicats et des Ressources humaines, sera chargé d'établir un plan d'équité salariale conformément à la *Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario, notamment pour prévoir l'identification des catégories d'emploi masculines, féminines et neutres, un système de comparaison non genré, ainsi qu'une date de mise en œuvre, des calendriers et des méthodes de comparaison.

Les parties conviennent de se réunir au plus tard le 1^{er} avril 2024 et d'achever un plan d'équité salariale avant l'expiration de la présente convention collective. Tout le temps consacré au travail en vue de satisfaire cette proposition sera considéré comme du temps travaillé, et l'Institut fournira toutes les ressources nécessaires à la réalisation de ce plan.

SIGNÉ À OTTAWA, EN ONTARIO, ce _____ jour de _____ 2024.

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

**LA SECTION LOCALE 3011 DE
L'ASSOCIATION
INTERNATIONALE DES
MACHINISTES ET DES
TRAVAILLEURS DE
L'AÉROSPATIALE**

ANNEXE J (NOUVELLE)

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

ET

LA SECTION LOCALE 3011 DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET
DES TRAVAILLEURS DE L'AÉROSPATIALE

EN CE QUI CONCERNE LES FOURCHETTES SALARIALES

Le présent protocole d'entente (PE) a pour objet de confirmer l'engagement des parties à poursuivre leur collaboration en vue de revoir les fourchettes salariales du personnel de l'Institut en tenant compte des ajustements au marché et des préoccupations relatives à la compression de ces fourchettes.

Compte tenu de l'engagement commun des parties envers cet effort continu, elles peuvent, d'un commun accord, remettre en négociation la convention collective si une révision s'avère nécessaire pour soutenir la mise en œuvre de cette initiative.

Les parties conviennent qu'un groupe de travail mixte composé de deux (2) représentant·es de chacune des sections locales 3011 de l'AIMTA et 907 de l'AIMTA-CERIP et de deux (2) représentant·es de la direction sera constitué afin d'examiner la structure actuelle des fourchettes salariales.

L'employeur s'engage à fournir au groupe de travail tous les renseignements nécessaires à la réalisation de cet examen, notamment à divulguer de façon pleine et entière les estimations de coûts de consultant·es, ainsi que les données démographiques applicables. Tout le temps consacré au travail au sein de ce groupe de travail mixte sera considéré comme du temps travaillé.

SIGNÉ À OTTAWA, EN ONTARIO, ce _____ jour de _____ 2024.

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

**LA SECTION LOCALE 3011 DE
L'ASSOCIATION
INTERNATIONALE DES
MACHINISTES ET DES
TRAVAILLEURS DE
L'AEROSPATIALE**

ANNEXE K (NOUVELLE)

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

ET

LA SECTION LOCALE 3011 DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET
DES TRAVAILLEURS DE L'AÉROSPATIALE

EN CE QUI CONCERNE LE COMITÉ CONSULTATIF SUR LA PENSION

Le Comité consultatif sur la pension étudiera les questions suivantes et formulera des recommandations à leur sujet :

- a) Les questions de gouvernance soulevées par les deux parties en ce qui concerne la gestion du régime actuel;
- b) L'augmentation du plafond des gains ouvrant droit à pension, afin de passer du maximum de l'échelle des salaires du niveau G7 au salaire maximum de l'unité de négociation.

Le Comité consultatif sur la pension se réunira au moins deux (2) fois par année civile.

SIGNÉ À OTTAWA, EN ONTARIO, ce _____ jour de _____ 2024.

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

**LA SECTION LOCALE 3011 DE
L'ASSOCIATION
INTERNATIONALE DES
MACHINISTES ET DES
TRAVAILLEURS DE
L'AÉROSPATIALE**
