



Canada

Collective Agreement BETWEEN THE National Capital Commission AND THE Public Service Alliance of Canada

Expiry Date: December 31, 2014

Public Service Alliance of Canada



Alliance de la Fonction publique du Canada



2012
Canada's Greenest
Employers
Les employeurs
les plus écologiques
au Canada

TABLE OF CONTENTS

Article	Subject	Page
1	Purpose and Scope of Agreement	1
2	Application.....	1
*3	Interpretation and Definitions	1
4	State Security	4
5	Precedence of Legislation and the Collective Agreement	4
6	Managerial Rights	5
7	Rights of Employees	5
8	Publications and Authorship.....	5
9	Hours of Work	5
10	Overtime	8
11	Shift Premiums	10
12	Call-back Pay	11
*13	Standby Pay.....	12
14	Wash-up Time.....	12
15	Travelling Time	12
16	Designated Paid Holidays	14
17	Leave General	16
*18	Vacation Leave With Pay.....	17
*19	Sick Leave With Pay.....	22
*20	Other Leave With or Without Pay	23
20.01	<i>General</i>	23
*20.02	<i>Bereavement Leave With Pay</i>	23
20.03	<i>Maternity Leave Without Pay</i>	ii
20.04	<i>Maternity Allowance</i>	25
20.05	<i>Special Maternity Allowance for Totally Disabled Employees</i>	27
20.06	<i>Transitional Provisions</i>	28
20.07-20.12	<i>Maternity-Related Reassignment or Leave</i>	28
20.13	<i>Parental Leave Without Pay</i>	29
20.14	<i>Parental Allowance</i>	30
20.15	<i>Special Parental Allowance for Totally Disabled Employees</i>	32
20.16	<i>Transitional Provisions</i>	33
*20.17	<i>Leave Without Pay for the Care of Family</i>	33
20.18	<i>Leave Without Pay for Personal Needs</i>	34
*20.19	<i>Leave With Pay for Family-Related Responsibilities</i>	35

Article	Subject	Page
20.20	<i>Court Leave</i>	36
20.21	<i>Injury-on-duty Leave</i>	37
20.22	<i>Personnel Selection Leave</i>	37
20.23	<i>Religious Observance</i>	37
20.24	<i>Personal Leave</i>	38
20.25	<i>Volunteer Leave</i>	38
20.26	<i>Leave for Other Reasons</i>	38
21	Education Leave Without Pay & Career Development Leave.....	39
22	Recognition	41
23	Employee Representatives	41
24	Use of Employer Facilities.....	41
25	Information.....	42
*26	Check-off	43
27	Employees on Premises of Other Employers.....	44
28	Restriction on Outside Employment.....	44
29	Illegal Strikes	44
*30	Leave With or Without Pay for Alliance Business	44
31	No Discrimination.....	47
32	Harassment.....	48
33	Statement of Duties.....	48
34	Discipline	49
35	Employee Performance Review and Employee Files	49
36	Grievance Procedure	50
37	Technological Change.....	56
38	Registration & Membership Fees	57
39	Employer Reference.....	58
40	Health & Safety.....	58
41	Joint Consultation	58
*42	Benefit Plans & Other Terms and Conditions	59
43	Contracting Out.....	60
*44	Pay Administration	60
*45	Severance Pay	63
46	Part-time Employees	66
47	Agreement Reopener.....	69
*48	Duration	69
*APPENDIX A – Rates of Pay		70
Memorandum of Understanding – Conversion to New Levels or to New Classification Plans and/or Pay Structures		73
* Letter of intent - Employee Transition Policy.....		75

*Denotes changes from previous collective agreement

ARTICLE 1

PURPOSE AND SCOPE OF AGREEMENT

- 1.01 The purpose of this Agreement is to maintain harmonious and mutually beneficial relationship between the Employer, the Alliance and the employees and to set forth herein certain terms and conditions of employment upon which agreement has been reached through collective bargaining.
- 1.02 The parties to this Agreement share a desire to improve the quality of the National Capital Commission and to promote the well-being and increased efficiency of its employees to the end that the people of Canada will be well and efficiently served. Accordingly, they are determined to establish, within the framework provided by law, an effective working relationship at all levels of the National Capital Commission in which members of the bargaining unit are employed.

ARTICLE 2

APPLICATION

- 2.01 The provisions of this Agreement apply to the Alliance, employees and the Employer.
- 2.02 Both the English and French texts of this Agreement shall be official.

ARTICLE 3

INTERPRETATION AND DEFINITIONS

- *3.01 For the purpose of this Agreement:
- (a) "Commission" means the National Capital Commission;
 - (b) "Employer" means Her Majesty in right of Canada as represented by the National Capital Commission and includes any person authorized to exercise the authority of the Commission;
 - (c) "Public Service" means those organizations as listed in Schedule I, IV and V of the Financial Administration Act (FAA) or in the Public Service Superannuation Act;
 - (d) "continuous employment" and "continuous service" mean:
 - (i) uninterrupted employment with the National Capital Commission, including uninterrupted employment with the Public Service;

- (ii) a Commission employee re-appointed within one (1) year of a layoff, shall retain his or her continuous employment;
- (iii) where an employee other than a casual ceases to be employed for a reason other than dismissal, abandonment of position or rejection on probation, and is re-employed within a period of three months, his or her periods of employment shall be considered as continuous for the purposes of sick leave, severance pay, and vacation leave. Notwithstanding this clause, term employees shall not accrue continuous employment for the purpose of severance pay entitlement under this Agreement;
- (e) "compensatory leave" means leave with pay in lieu of cash payment for overtime. The duration of such leave will be equal to the overtime worked multiplied by the applicable overtime rate. The rate of pay to which an employee is entitled during such leave shall be based on the employee's hourly rate of pay as calculated from the classification prescribed in the employee's instrument of appointment on the day immediately prior to the day on which leave is taken;
- (f) "day of rest" in relation to a full-time employee means a day other than a holiday on which that employee is not ordinarily required to perform the duties of his or her position other than by reason of the employee being on leave or absent from duty without permission;
- (g) "employee" means a person so defined in the Public Service Labour Relations Act, and who is a member of the bargaining unit specified in Article 22 Recognition;
- (h) "Alliance" means the Public Service Alliance of Canada;
- (i) "bargaining unit" means the employees of the Employer described in Article 22 Recognition;
- (j) "holiday" means:
 - (i) the twenty-four (24) hour period commencing at 00:00 hours of a day designated as a paid holiday in this Agreement;
 - (ii) however, for the purpose of administration of a shift that does not commence and end on the same day, such shift shall be deemed to have been entirely worked:
 - (A) on the day it commenced where half (1/2) or more of the hours worked fall on that day;
 - or
 - (B) on the day it terminates where more than half (1/2) of the hours worked fall on that day;

- (k) "lay-off" means the termination of an employee's employment where an employee's services are no longer required due to lack of work or because of the discontinuance of a function;
- (l) "leave" means authorized absence from duty by an employee during his or her regular or normal hours of work;
- (m) "membership dues" means the dues established pursuant to the constitution of the Alliance as the dues payable by its members as a consequence of their membership in the Alliance, and shall not include any initiation fee, insurance premium, or special levy;
- (n) "rate of pay" means:
 - (i) "daily rate of pay" means an employee's weekly rate of pay divided by five (5);
 - (ii) "hourly rate of pay" means a full-time employee's weekly rate of pay divided by the normal number of hours in the employee's work week;
 - (iii) "weekly rate of pay" means a full-time employee's annual rate of pay divided by 52.176;
 - (iv) "annual rate of pay" means an employee's weekly rate of pay multiplied by fifty-two point one seventy-six (52.176);
- (o) "spouse" will, when required be interpreted to include "common-law spouse";
- (p) "common-law spouse" relationship exists when, for a continuous period of at least one year, an employee has lived with a person, publicly represented that person to be his or her spouse and continues to live with the person as if that person were his or her spouse;
- (q) "straight-time rate" means the employee's hourly rate of pay;
- (r) "overtime" means in the case of a full-time employee, authorized work in excess of the employee's scheduled hours of work;
- (s) "time and one-half" means one and one-half (1 1/2) times the employee's hourly rate of pay;
- (t) "double time" means two (2) times the employee's hourly rate of pay.
- (u) "local" means Local 70080 of the Public Service Alliance of Canada;
- (v) "day" means a twenty-four (24) hour period commencing at 00:00 hour;

*(w) “family”, except where otherwise specified in this Agreement, means father, mother (or alternatively stepfather, stepmother, or foster parent), brother, sister, spouse (including common-law partner spouse resident with the employee), child (including child of common-law partner), stepchild or ward of the employee, grandchild, father-in-law, mother-in-law, the employee’s grandparents and relative permanently residing in the employee’s household or with whom the employee permanently resides.

3.02 Except as otherwise provided herein, expressions used in this Agreement:

(a) if defined in the Public Service Labour Relations Act, have the same meaning as given to them in the Public Service Labour Relations Act.

and

(b) if defined in the Interpretation Act, but not defined in the Public Service Labour Relations Act, have the same meaning as given to them in the Interpretation Act.

ARTICLE 4

STATE SECURITY

4.01 Nothing in this Agreement shall be construed to require the Employer to do or refrain from doing anything contrary to any instruction, direction or regulations given or made by or on behalf of the Government of Canada in the interest of the safety or security of Canada or any state allied or associated with Canada.

ARTICLE 5

PRECEDENCE OF LEGISLATION AND THE COLLECTIVE AGREEMENT

5.01 In the event that any law passed by Parliament, applying to Commission employees covered by this Agreement, renders null and void any provision of this Agreement, the remaining provisions of the Agreement shall remain in effect for the term of the Agreement.

ARTICLE 6

MANAGERIAL RIGHTS

- 6.01 Except to the extent provided herein, this collective agreement in no way restricts the authority of those charged with managerial responsibilities in the National Capital Commission.
- 6.02 All the functions, rights, powers and authority which the Employer has not specifically abridged, delegated or modified by this collective agreement are recognized by the Alliance as being retained by the Employer. The Employer agrees to exercise its rights in a fair manner.

ARTICLE 7

RIGHTS OF EMPLOYEES

- 7.01 Nothing in this Agreement shall be construed as an abridgement or restriction of an employee's constitutional rights or of any right expressly conferred in an Act of the Parliament of Canada.

ARTICLE 8

PUBLICATIONS AND AUTHORSHIP

- 8.01 For the purpose of this article publication shall include, for example, scientific and professional papers, articles, manuscripts, monographs, audio and visual products, and computer software.
- 8.02 Authorship of National Capital Commission publications is not normally attributed to individual employees. However, it is recognized that an employee may, within the scope of his or her employment, prepare original material as defined in clause 8.01 for publication. Permission for such publication shall be at the discretion of the Employer.
- 8.03 When approval for publication is withheld, the author(s) shall be so informed in writing of the reasons if requested by the employee(s).

ARTICLE 9

HOURS OF WORK

- 9.01 General
- (a) The week shall consist of seven (7) consecutive days beginning at 00:00 hour Monday morning and ending at 24:00 hours Sunday.

- (b) The day is a twenty-four (24) hour period commencing at 00:00 hour.
- (c) The Employer will provide two (2) rest periods of fifteen (15) minutes each per full working day except on occasions when operational requirements do not permit.

9.02 Day Work

For an employee who works five (5) consecutive days per week on a regular basis, the normal workweek shall be from Monday to Friday inclusive, thirty-seven and one-half (37 1/2) hours, and the scheduled work day shall be seven and one-half (7 1/2) consecutive hours, exclusive of a meal period, between the hours of 6:00 a.m. and 6:00 p.m.

9.03 Shift Work

- (a) Notwithstanding clause 9.02 above, where operational requirements dictate the necessity for a continuous operation, the Employer may schedule the hours of work so that an employee:
 - (i) works an average of thirty-seven and one-half (37 1/2) hours per workweek;
 - (ii) works an average of seven and one-half (7 1/2) hours per day exclusive of a meal period;

and

 - (iii) normally obtains two (2) days of rest per week, or eight (8) days during a cycle of 28 days.
- (b) It is understood that consultation will be held with the Local when a shift schedule is changed and affects the majority of employees governed by the schedule.
- (c) Where shifts are to be changed so that they are different from those governed by the schedule, the Employer, except in cases of emergency, will consult in advance with the Local.

9.04 The Employer will endeavour:

- (a) not to schedule the commencement of a shift within eight (8) hours of the completion of the employee's previous shift,
- and
- (b) to avoid excessive fluctuation in hours of work.

9.05 Where an employee's schedule does not commence and end on the same day, such shift shall be considered for all purposes to have been entirely worked:

(a) on the day it commenced, where half or more of the hours worked fall on that day,

or

(b) on the day it terminates, where more than half of the hours worked fall on that day.

Accordingly, the first day of rest will be considered to start immediately after midnight of the calendar day on which the employee worked or is considered to have worked his or her last scheduled shift; and the second day of rest will start immediately after midnight of the employee's first day of rest, or immediately after midnight of an intervening designated paid holiday if days of rest are separated thereby.

9.06 Employees shall be notified of shift work schedules two (2) weeks in advance.

An employee who is required to change his or her scheduled shift without receiving at least seven (7) days' notice in advance of the starting time of such change in his or her scheduled shift, shall be paid for the first shift worked on the revised schedule at the rate of time and one-half. Subsequent shifts worked on the revised schedule shall be paid for at straight time, subject to the Overtime Article.

9.07 Exchange of Shifts

Provided sufficient advance notice is given and the concurrence of the Employer, employees may exchange shifts if there is no increase in cost to the Employer.

9.08 Flexible Hours

Upon the request of an employee and the concurrence of the Employer, an employee may work flexible hours on a daily basis so long as the daily hours amount to seven and one half (7 1/2).

9.09 Winter and Summer Hours

The weekly and daily hours of work may be varied by the mutual agreement of the Employer and the employee to allow for summer and winter hours provided the annual total is not changed.

9.10 Compressed Work Week

Notwithstanding the provisions of this Article, upon request of an employee and the concurrence of the Employer, an employee may complete his or her weekly hours of employment in a period of other than five (5) full days provided that over a period of

twenty-eight (28) calendar days the employee works an average of thirty-seven and one half (37 1/2) hours per week. As part of the provisions of this clause, attendance reporting shall be mutually agreed between the employee and the Employer. In every twenty-eight (28) day period such an employee shall be granted days of rest on such days as are not scheduled as a normal work day for him or her.

Notwithstanding anything to the contrary contained in this Agreement, the implementation of any variation in hours shall not result in any additional overtime work or additional payment by reason only of such variation, nor shall it be deemed to prohibit the right of the Employer to schedule any hours of work permitted by the terms of this Agreement.

9.11 Attendance Registers

Employees may be required to register the attendance in a form or in forms to be determined by the Employer.

9.12 The staffing, preparation and administration of schedules of hours of work are the responsibility of the Employer.

9.13 An employee's scheduled hours of work shall not be construed as guaranteeing the employee minimum or maximum hours of work.

ARTICLE 10

OVERTIME

10.01 General

- (a) Subject to the operational requirements, the Employer shall make every reasonable effort to avoid excessive overtime and to offer overtime work on an equitable basis among readily available qualified employees.
- (b) Except in cases of emergency, call-back or mutual agreement with the employee, the Employer shall, wherever possible, give at least four (4) hours' notice of any requirement for overtime work.
- (c) For the purpose of avoiding the pyramiding of overtime, there shall be no duplication of overtime payments for the same hours worked.
- (d) Payments provided under the Overtime, Designated Paid Holidays, Call-Back and Standby provisions of this Agreement shall not be pyramided, that is an employee shall not receive more than one compensation for the same service.

Overtime Compensation

- 10.02 An employee is entitled to overtime compensation for each completed fifteen (15) minute period of overtime worked by the employee, when the overtime work is authorized in advance by the Employer.
- 10.03 Subject to clause 10.02 when an employee is required by the Employer to work overtime he or she shall be compensated at the following rates:
- (a) time and one-half (1 1/2) except as provided for in clause 10.03 (b);
 - (b) double time for each hour of overtime worked after fifteen (15) hours' work in any twenty-four (24) hour period or after seven and one half (7 1/2) hours' work on the employee's first day of rest, and for all hours worked on the second or subsequent day of rest. Second or subsequent day of rest means the second or subsequent day in an unbroken series of consecutive and contiguous calendar days of rest, which may, however, be separated by a designated paid holiday.
- 10.04
- (a) Overtime shall be compensated in cash except where, upon request of an employee and with the approval of the Employer, overtime may be compensated in equivalent leave with pay.
 - (b) Upon application by the employee and at the discretion of the Employer, compensation earned under this Article may be taken in the form of compensatory leave, which will be calculated at the applicable premium rate. Any compensatory leave earned but outstanding at the end of the previous fiscal year shall be paid on September 30th at the employee's rate of pay as calculated from the classification prescribed in his or her instrument of appointment of his or her substantive position on March 31st, of the previous fiscal year.
 - (c) At the request of the employee and with the approval of the Employer, accumulated compensatory leave may be paid out, in whole or in part, once per fiscal year. Compensatory leave earned but unused for the previous fiscal year shall be paid at the employee's hourly rate of pay as calculated from the classification prescribed in the instrument of appointment of his or her substantive position on March 31st of the previous fiscal year. Compensatory leave earned but unused for the current fiscal year shall be paid at the employee's hourly rate of pay as calculated from the classification prescribed in the instrument of appointment of his or her substantive position at the time of the request.
 - (d) The Employer reserves the right to direct an employee to take accumulated compensatory leave but in so doing shall endeavour to grant such leave at such times as the employee may request.
- 10.05 When a payment is being made as a result of the application of this Article, the Employer will endeavour to make such payment within six (6) weeks.

10.06 Overtime Meal Allowance

- (a) An employee who works three (3) or more hours of overtime immediately before or immediately following his or her regularly scheduled hours of work, and has not been notified of the requirement prior to the end of the employee's last regularly scheduled work period shall be reimbursed for one meal in the amount of ten dollars and twenty-five cents (\$10.25), except where free meals are provided. Reasonable time with pay, to be determined by the Employer, shall be allowed the employee in order to take a meal either at or adjacent to his or her place of work.
- (b) When an employee works overtime continuously extending four (4) hours or more beyond the period provided in (a) above, and has not been notified of the requirement prior to the end of the employee's last regularly scheduled work period, he or she shall be reimbursed for one additional meal in the amount of ten dollars and twenty-five cents (\$10.25) for each four (4) hour period of overtime worked thereafter, except where free meals are provided. Reasonable time with pay, to be determined by the Employer, shall be allowed the employee in order that he or she may take a meal break either at or adjacent to his or her place of work.
- (c) Subclauses 10.06 (a) and (b) shall not apply to an employee who is on travel status which entitles the employee to claim expenses for lodging and/or meals.

ARTICLE 11

SHIFT PREMIUMS

11.01 This article does not apply to employees on day work covered by clause 9.02.

11.02 Shift Premium

An employee working on shifts will receive a shift premium of two dollars (\$2.00) per hour for all hours worked, including overtime hours, between 4:00 p.m. and 8:00 a.m. The shift premium will not be paid for hours worked between 8:00 a.m. and 4:00 p.m. The shift premium shall not be paid in respect to the call-back provisions (Article 12) of this agreement.

11.03 Weekend Premium

- (a) Employees shall receive an additional premium of two dollars (\$2.00) per hour for work on a Saturday and/or Sunday for hours worked as stipulated in (b) below;
- (b) weekend premium shall be payable in respect of all regularly scheduled hours at straight-time rates worked on Saturday and/or Sunday.

ARTICLE 12

CALL-BACK PAY

- 12.01 If an employee is called back to work:
- (a) on the employee's day of rest, or on a designated paid holiday which is not the employee's scheduled day of work, or
 - (b) after the employee has completed his or her work for the day and has left his or her place of work, and returns to work, the employee shall be paid the greater of:
 - (i) a minimum of four (4) hours' pay at the straight-time rate of pay for each call-back to a maximum of eight (8) hours' pay in an eight (8)-hour period,
 - or
 - (ii) compensation at the applicable rate of overtime compensation for time worked,provided that the period worked by the employee is not contiguous to the employee's normal hours of work.
 - (c) the minimum payment referred to in 12.01(b)(i) above does not apply to part-time employees. Part-time employees will receive a minimum payment in accordance with Article 46 (Part-time Employees).
- 12.02 When an employee is called back to work under the conditions described in clause 12.01 and is required to use transportation services other than normal public transportation services, he or she shall be reimbursed for reasonable expenses incurred as follows:
- (a) a mileage allowance at the rate normally paid by the Employer where the employee travels by means of his or her own automobile,
 - or
 - (b) out-of-pocket expenses for other means of commercial transportation.
- 12.03 Other than when required by the Employer to use a vehicle of the Employer for transportation to a work location other than the employee's normal place of work, time spent by the employee reporting to work or returning to his or her residence shall not constitute time worked.
- 12.04 Where an employee completes a call-back requirement without a physical displacement back to the workplace, the minimum of four (4) hours' pay provided in sub-clause 12.01 (b) (i) shall be replaced by a minimum of one (1) hour's pay at the straight time rate, which shall apply only once in respect to each one (1) hour period.

The one (1) hour period shall commence at the onset of the first call and terminate sixty (60) minutes later. Subsequent periods will be similarly defined.

ARTICLE 13

STANDBY PAY

- *13.01 Where the Employer requires an employee to be available on standby during off-duty hours, an employee shall be entitled to a standby payment of eleven dollars (\$11.00) for each four (4) consecutive hours or portion thereof that he or she is on standby.
- 13.02 An employee designated by letter or by list for standby duty shall be available during his or her period of standby at a known telephone number and be available to return for duty as quickly as possible if called.
- 13.03 In designating employees for standby, the Employer will endeavour to provide for the equitable distribution of standby duties.
- 13.04 No standby payment shall be granted if an employee is unable to report for duty when required.
- 13.05 An employee on standby who is required to work shall be compensated in accordance with Article 12 (Call-Back).

ARTICLE 14

WASH-UP TIME

Employees in professional, administrative or clerical positions are excluded from this article.

- 14.01 Where the Employer determines that due to the nature of work there is a clear cut need, wash-up time up to a maximum of ten (10) minutes will be permitted before the end of the working day.

ARTICLE 15

TRAVELLING TIME

- 15.01 For the purposes of this Agreement, travelling time is compensated only in the circumstances and to the extent provided in this Article.
- 15.02 When an employee is required to travel outside the National Capital Region on Commission business, as these expressions are defined by the Employer, the time of departure and the means of such travel shall be determined by the Employer and the employee will be compensated for travel time in accordance with clauses 15.03 and

15.04. Travelling time shall include time necessarily spent at each stop-over enroute provided such stop-over is not longer than three (3) hours.

15.03 For the purposes of clauses 15.02 and 15.04, the travelling time for which an employee shall be compensated is as follows:

- (a) For travel by public transportation, the time between the scheduled time of departure and the time of arrival at a destination, including the normal travel time to the point of departure, as determined by the Employer.
- (b) For travel by private means of transportation, the normal time as determined by the Employer, to proceed from the employee's place of residence or work place, as applicable, directly to the employee's destination and, upon the employee's return, directly back to the employee's residence or work place.
- (c) In the event that an alternate time of departure and/or means of travel is requested by the employee, the Employer may authorize such alternate arrangements, in which case compensation for travelling time shall not exceed that which would have been payable under the Employer's original determination.

15.04 If an employee is required to travel as set forth in clauses 15.02 and 15.03:

- (a) On a normal working day on which the employee travels but does not work, the employee shall receive his or her regular pay for the day.
- (b) On a normal working day on which the employee travels and works, the employee shall be paid:
 - (i) his or her regular pay for the day for a combined period of travel and work not exceeding his or her regular scheduled working hours,
 - and
 - (ii) at the applicable overtime rate for additional travel time in excess of his or her regularly scheduled hours of work and travel, with a maximum payment for such additional travel time not to exceed eight (8) hours' pay at the straight-time rate of pay.
- (c) on a day of rest or on a designated paid holiday, the employee shall be paid at the applicable overtime rate for hours travelled to a maximum of eight (8) hours' pay at the straight-time rate of pay.
- (d) Upon application by the employee and with the approval of the Employer, compensation earned under this Article may be taken in the form of compensatory leave in accordance with the provisions of clause 10.04 (b) (compensatory leave in the Overtime Article).

- 15.05 Compensation under this Article shall not be paid for travel time to courses, training sessions, conferences and seminars, unless the employee is required to attend by the Employer.

ARTICLE 16

DESIGNATED PAID HOLIDAYS

- 16.01 Subject to clause 16.02, the following days shall be designated paid holidays for employees at the National Capital Commission:
- (a) New Year's Day,
 - (b) Good Friday,
 - (c) Easter Monday,
 - (d) the day fixed by proclamation of the Governor-in-Council for celebration of the Sovereign's birthday,
 - (e) Canada Day,
 - (f) Labour Day,
 - (g) the day fixed by proclamation of the Governor in Council as a general day of Thanksgiving,
 - (h) Remembrance Day,
 - (i) Christmas Day,
 - (j) Boxing Day,
 - (k) one additional day in each year that, in the opinion of the Employer, is recognized to be a provincial or civic holiday in the area in which the employee is employed or, in any area where, in the opinion of the Employer, no such additional day is recognized as a provincial or civic holiday, the first Monday in August.
 - (l) one additional day when proclaimed by an Act of Parliament as a national holiday.
- 16.02 An employee absent without pay on his or her full working day, immediately preceding and his or her full working day immediately following a designated holiday, is not entitled to pay for the holiday, except in the case of an employee who is granted leave without pay under the provisions of Article 30 (Leave With or Without Pay for Alliance Business).
- 16.03 (a) When a day, designated as a holiday under clause 16.01, coincides with an employee's day of rest, the holiday shall be moved to the first scheduled working day following the employee's day of rest. When a day, that is a designated holiday is so moved to a day on which the employee is on leave with pay, that day shall count as a holiday and not as a day of leave.

- (b) When two (2) days designated as holidays under clause 16.01 coincide with an employee's consecutive days of rest, the holidays shall be moved to the employee's first two (2) scheduled working days following the days of rest. When the days that are designated holidays are so moved to days on which the employee is on leave with pay, those days shall count as holidays and not as days of leave.

16.04 When a day designated as a holiday for an employee is moved to another day under the provisions of clause 16.03:

- (a) work performed by an employee on the day from which the holiday was moved shall be considered as work performed on a day of rest,

and

- (b) work performed by an employee on the day to which the holiday was moved, shall be considered as work performed on a holiday.

16.05 When an employee works on a holiday, he or she shall be paid:

- (a) time and one-half (1 1/2) for all hours worked up to the regular daily scheduled hours of work, and double (2) time thereafter, in addition to the pay that the employee would have been granted had he or she not worked on the holiday,

or

- (b) upon request, and with the approval of the Employer, the employee may be granted:

- (i) seven decimal five (7.5) hours of leave with pay (straight-time rate of pay) at a later date in lieu of the holiday (hereinafter referred to Compensatory Leave),

and

- (ii) pay at one and one-half (1 1/2) times the straight-time rate of pay for all hours worked up to the regular daily scheduled hours of work as specified by this Collective Agreement,

and

- (iii) pay at two (2) times the straight-time rate of pay for all hours worked by him or her on the holiday in excess of the regular daily scheduled hours of work as specified by this Collective Agreement.

- (c) Notwithstanding paragraphs (a) and (b), when an employee works on a holiday contiguous to a day of rest on which he or she also worked and received overtime in accordance with Article 10, he or she shall be paid in addition to the pay that he

or she would have been granted had he or she not worked on the holiday, two (2) times his or her hourly rate of pay for all time worked;

- (d) (i) Subject to operational requirements and adequate advance notice, the Employer shall grant lieu days at such times as the employee may request.
- (ii) When in a fiscal year an employee has not been granted all of his or her lieu days as requested by him or her, at the employee's option, such lieu days shall be paid off at his or her straight-time rate of pay. In all other cases unused lieu days shall be paid off at the employee's straight-time rate of pay.

16.06 When an employee is required to report for work and reports on a designated holiday, the employee shall be paid the greater of:

- (a) compensation equivalent to three (3) hours' pay at the applicable overtime rate of pay for each reporting to a maximum of eight (8) hours' compensation in an eight (8) hour period;

or

- (b) compensation in accordance with the provisions of clause 16.05.

16.07 Other than when required by the Employer to use a vehicle of the Employer for transportation to a work location other than the employee's normal place of work, time spent by the employee reporting to work or returning to his or her residence shall not constitute time worked.

16.08 Where a day that is a designated holiday for an employee coincides with a day of leave with pay, that day shall count as a holiday and not as a day of leave.

16.09 Where operational requirements permit, the Employer shall not schedule an employee to work both December 25 and January 1 in the same holiday season.

16.10 A designated paid holiday shall account for seven and one-half (7 ½) hours only.

ARTICLE 17

LEAVE GENERAL

17.01 Employees will be provided with on-line access to view the balance of his or her vacation and sick leave credits.

17.02 The amount of leave with pay earned but unused credited to an employee by the Employer at the time when this Agreement is signed, or at the time when the employee becomes subject to this Agreement, shall be retained by the employee.

17.03 An employee shall not be granted two (2) different types of leave with pay or monetary remuneration in lieu of leave in respect of the same period of time.

- 17.04 An employee is not entitled to leave with pay during periods he or she is on leave without pay or under suspension.
- 17.05 In the event of termination of employment for reasons other than death or lay-off, the Employer shall recover from any monies owed to the employee an amount equivalent to unearned vacation and sick leave taken by the employee as calculated from the rate of pay of the employee's substantive position on the date of the termination of the employee's employment.
- 17.06 When the employment of an employee who has been granted more vacation or sick leave with pay than he or she has earned is terminated by death or lay-off, the employee is considered to have earned the amount of leave with pay granted to him or her.
- 17.07 Except as otherwise specified in this Agreement:
- (a) where leave without pay for a period in excess of three (3) months is granted to an employee for reasons other than illness, the total period of leave granted shall be deducted from "continuous employment" for the purpose of calculating severance pay and "service" for the purpose of calculating vacation leave;
 - (b) time spent on such leave which is for a period of more than three (3) months shall not be counted for pay increment purposes.
- 17.08 Leave credits will be earned on a basis of a day being equal to seven and one-half (7 ½) hours.

ARTICLE 18

VACATION LEAVE WITH PAY

- 18.01 The vacation year shall be from April 1st to March 31st, inclusive.
- 18.02 Accumulation of Vacation Leave Credits
- An employee shall earn vacation leave credits at the following rate for each calendar month during which he or she receives pay for at least seventy-five (75) hours:
- (a) nine decimal three seven five (9.375) hours until the month in which the anniversary of the employee's eighth (8th) year of service occurs;
 - (b) twelve decimal five (12.5) hours commencing with the month in which the employee's eighth (8th) anniversary of service occurs;
 - (c) thirteen decimal one two five (13.125) hours commencing with the month in which the employee's fifteenth (15th) anniversary of service occurs;

- (d) thirteen decimal seven five (13.75) hours commencing with the month in which the employee's sixteenth (16th) anniversary of service occurs;
- (e) fourteen decimal three seven five (14.375) hours commencing with the month in which the employee's seventeenth (17th) anniversary of service occurs;
- (f) fifteen decimal six two five (15.625) hours commencing with the month in which the employee's eighteenth (18th) anniversary of service occurs;
- (g) sixteen decimal eight seven five (16.875) hours commencing with the month in which the employee's twenty-seventh (27th) anniversary of service occurs;
- (h) eighteen decimal seven five (18.75) hours commencing with the month in which the employee's twenty-eighth (28th) anniversary of service occurs.

- *18.03 (a) For the purpose of clause 18.02 only, all service within the Public Service whether continuous or discontinuous shall count toward vacation leave except where a person who, on leaving the Public Service, takes or has taken severance pay. However, the above exception shall not apply to an employee who receives severance pay on lay-off and is reappointed to the Public Service within one (1) year following the date of lay-off.
- * (b) For greater certainty, severance payments taken under Article 45.04 to 45.06, or similar provisions in other collective agreements, do not reduce the calculation of service for persons who have not yet left the Public Service.
- * (c) Any former service in the Canadian Forces with a continuous service period of six (6) months or more, either as a member of the Regular Force or of the Reserve Force while on class B or C service, shall count toward vacation leave credits. For the purpose of avoiding the pyramiding of earned concurrent vacation credits in both the Public Service and the Canadian Forces, there shall be no duplication.
- * (d) For the purpose of clause 18.03 (a) and (c), accumulation of vacation leave credits will become effective on the date notification is received by the Employer from the employee provided that:
 - (i) the period of prior continuous or discontinuous service can be validated to the Employer's satisfaction;
 - (ii) in a case where the service cannot be validated by the Employer, it is the responsibility of the employee to obtain, from his or her previous employers, acceptable proof of service.

18.04 Entitlement to Vacation Leave With Pay

An employee is entitled to vacation leave with pay to the extent of his or her earned credits but an employee who has completed six (6) months of continuous employment

may receive an advance of credits equivalent to the anticipated credits for the vacation year.

18.05 Scheduling of Vacation Leave

- (a) Employees are expected to take all their vacation leave during the vacation year in which it is earned.
- (b) In order to maintain operational requirements, the Employer reserves the right to schedule an employee's vacation leave but shall endeavour:
 - (i) to schedule an employee's leave in the vacation year in which it is earned;
 - (ii) to schedule the employee's vacation leave with pay for at least two (2) consecutive weeks during the period requested, provided written notice of the period requested is given by the employee as soon as possible after April 1 to allow for operational planning but at the latest by May 15;
 - (iii) not to recall an employee to duty after he or she has proceeded on vacation leave.
- (c) Upon request from the employee, the Employer may schedule vacation leave with pay on shorter notice.
- (d) The Employer shall give the employee as much notice as is practicable when approving or denying vacation leave.

*18.06 Displacement of Vacation Leave

Where, in respect of any period of vacation leave, an employee:

- (a) is granted bereavement leave,

or

- * (b) is granted Leave With Pay for Family-Related Responsibilities in accordance with clause 20.19(b)(ii),

or

- (c) is granted sick leave on production of a medical certificate,

the period of vacation leave so displaced shall either be added to the vacation period, if requested by the employee, and approved by the Employer, or reinstated for use at a later date.

18.07 Carry Over and Liquidation

- (a) Where in any vacation year, an employee has not been granted all of the vacation leave credited to him or her, the unused portion of his or her vacation leave up to a maximum of two hundred and sixty-two decimal five (262.5) hours credits shall be carried over into the following vacation year. All vacation leave credits in excess of two hundred and sixty-two decimal five (262.5) hours shall be automatically paid in cash at his or her rate of pay as calculated from the classification prescribed in his or her instrument of appointment of his or her substantive position on March 31st of the vacation year.
- (b) During any vacation year, upon application by the employee and at the discretion of the Employer, earned but unused vacation leave credits in excess of one hundred and twelve decimal five (112.5) hours may be paid in cash at the employee's hourly rate of pay as calculated from the classification prescribed in his or her instrument of appointment of his or her substantive position on March 31st, of the previous vacation year.

18.08 Recall From Vacation Leave

Where, during any period of vacation leave, an employee is recalled to duty, he or she shall be reimbursed for reasonable expenses, as normally defined by the Employer,

(a) in proceeding to his or her place of duty,

and

(b) in returning to the place from which he or she was recalled if he or she immediately resumes vacation upon completing the assignment for which he or she was recalled,

after submitting such accounts as are normally required by the Employer.

18.09 The employee shall not be considered as being on vacation leave during any period in respect of which he or she is entitled under clause 18.08 to be reimbursed for reasonable expenses incurred by him or her.

18.10 Cancellation of Vacation Leave

When the Employer cancels or alters a period of vacation leave which it has previously approved in writing, the Employer shall reimburse the employee for the non-returnable portion of vacation contracts and reservations made by the employee in respect of that period, subject to the presentation of such documentation as the Employer may require. The employee must make every reasonable attempt to mitigate any losses incurred and will provide proof of such action, when available, to the Employer.

18.11 Leave When Employment Terminates

When an employee dies or otherwise ceases to be employed, he or she or his or her estate shall be paid an amount equal to the product obtained by multiplying the number of hours of earned but unused vacation leave with pay to his or her credit by the hourly rate of pay as calculated from the classification prescribed in his or her instrument of appointment of his or her substantive position on the date of the termination of his or her employment.

18.12 Vacation Leave Credits for Severance Pay

Where the employee requests, the Employer shall grant the employee his or her unused vacation leave credits prior to termination of employment if this will enable him or her, for purposes of severance pay, to complete the first (1st) year of continuous employment in the case of lay-off, and the tenth (10th) year of continuous employment in the case of resignation.

18.13 Recovery on Termination

In the event of the termination of employment for reasons other than death or lay-off, the Employer shall recover from any monies owed the employee an amount equivalent to unearned vacation leave taken by the employee calculated on the basis of the daily rate of pay to which the employee is entitled by virtue of the instrument of appointment in effect at the time of the termination of the employee's employment.

18.14 One-time Vacation Leave

(a) This provision shall not apply to an employee who, through previous employment within the Public Service, has already been credited this one-time entitlement.

(b) Employees shall be credited a one-time entitlement of thirty-seven decimal five (37.5) hours of vacation leave with pay on the first (1st) day of the month following the employee's second (2nd) anniversary of service, as defined in clause 18.03.

(c) Transitional Provisions

Effective on date of signing, employees with more than two (2) years of service, as defined in clause 18.03, shall be credited a one-time entitlement of thirty-seven decimal five (37.5) hours of vacation leave with pay.

(d) The vacation leave credits provided in clauses 18.14(b) and (c) above shall be excluded from the application of paragraph 18.07 dealing with the Carry-over and/or Liquidation of Vacation Leave.

ARTICLE 19

SICK LEAVE WITH PAY

Credits

- 19.01 An employee shall earn sick leave credits at the rate of nine decimal three seven five (9.375) hours for each calendar month for which the employee receives pay for at least seventy-five (75) hours.

Granting of Sick Leave

- 19.02 An employee shall be granted sick leave with pay when he or she is unable to perform his or her duties because of illness or injury provided that:

(a) he or she satisfies the Employer of this condition in such manner and at such time as may be determined by the Employer,

and

(b) he or she has the necessary sick leave credits.

- 19.03 Unless otherwise informed by the Employer, a statement signed by the employee stating that because of illness or injury, he or she was unable to perform his or her duties, shall, when delivered to the Employer, be considered as meeting the requirements of clause 19.02 (a), if the total number of hours of sick leave with pay granted in a fiscal year does not exceed seventy-five (75) hours solely on the basis of statements signed by the employee.

- 19.04 When an employee has insufficient or no credits to cover the granting of sick leave with pay under the provisions of clause 19.02, sick leave with pay may, at the discretion of the Employer, be granted to an employee:

(a) for a period of up to one hundred and eighty-seven decimal five (187.5) hours if a decision on an application for injury-on-duty leave is being awaited,

or

(b) for a period of up to one hundred and twelve decimal five (112.5) hours in all other cases,

subject to the deduction of such advanced leave from any sick leave credits subsequently earned.

- 19.05 When an employee is granted sick leave with pay and injury-on-duty leave is subsequently approved for the same period, it shall be considered, for the purpose of the record of sick leave credits that the employee was not granted sick leave with pay.

- 19.06 Where, in respect of any period of compensatory leave, an employee is granted sick leave with pay on production of a medical certificate, the period of compensatory leave so displaced shall either be added to the compensatory leave period if requested by the employee and approved by the Employer or reinstated for use at a later date.
- *19.07 (a) Sick leave credits earned but unused by an employee during a previous period of employment with the National Capital Commission as defined in clause 3.01 (d) shall be restored to an employee whose employment was terminated by reason of layoff and who is re-appointed in the National Capital Commission within one (1) year from the date of layoff.
- *19.07 (b) Sick leave credits earned but unused by an employee during a previous period of employment with the National Capital Commission shall be restored to an employee whose employment was terminated due to the end of a specified period of employment, and who is re-appointed in the National Capital Commission within one (1) year from the end of the specified period of employment.
- 19.08 The Employer agrees that an employee recommended for release from employment for incapacity by reason of ill-health shall not be released at a date earlier than the date at which the employee will have utilized his or her accumulated sick leave credits.
- 19.09 The Employer may for good reason advance sick leave to an employee when a previous advance has not been fully reimbursed.

ARTICLE 20

OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT PAY

20.01 General

In respect of any requests for leave under this Article, the employee may be required to provide satisfactory validation of the circumstances necessitating such requests.

*20.02 Bereavement Leave With Pay

- *19.07 (a) When a member of the employee's family dies, an employee shall be entitled to a bereavement period of up to five (5) working days which must be taken within a six (6) month period following the date of the death. In addition, the employee may be granted up to three (3) days' leave with pay for the purpose of travel related to the death.
- (b) An employee is entitled to one (1) day's bereavement leave with pay for the purpose related to the death of his or her son-in-law, daughter-in-law, brother-in-law, sister-in-law, aunt or uncle.
- (c) If, during a period of compensatory leave or vacation leave or sick leave, an employee is bereaved in circumstances under which he or she would have been

eligible for bereavement leave with pay under paragraph (a) or (b) of this clause, the employee shall be granted bereavement leave with pay and his or her compensatory leave or vacation leave or sick leave credits shall be restored to the extent of any concurrent bereavement leave with pay granted.

- (d) It is recognized by the parties that the circumstances which call for leave in respect of bereavement are based on individual circumstances. On request, the CEO or his or her authorized representative, may, after considering the particular circumstances involved, grant leave with pay for a period greater than that provided for in sub-clauses 20.02 (a) and (b).

20.03

Maternity Leave Without Pay

- (a) An employee who becomes pregnant shall, upon request, be granted maternity leave without pay for a period beginning before, on or after the termination date of pregnancy and ending not later than eighteen (18) weeks after the termination date of pregnancy.
- (b) Notwithstanding paragraph (a):
 - (i) where the employee has not yet proceeded on maternity leave without pay and her newborn child is hospitalized,
 - or
 - (ii) where the employee has proceeded on maternity leave without pay and then returns to work for all or part of the period during which her newborn child is hospitalized,

the period of maternity leave without pay defined in paragraph (a) may be extended beyond the date falling eighteen (18) weeks after the date of termination of pregnancy by a period equal to that portion of the period of the child's hospitalization during which the employee was not on maternity leave, to a maximum of eighteen (18) weeks.

- (c) The extension described in paragraph (b) shall end not later than fifty-two (52) weeks after the termination date of pregnancy.
- (d) The Employer may require an employee to submit a medical certificate certifying pregnancy.
- (e) An employee who has not commenced maternity leave without pay may elect to:
 - (i) use earned vacation and compensatory leave credits up to and beyond the date that her pregnancy terminates;
 - (ii) use her sick leave credits up to and beyond the date that her pregnancy terminates, subject to the provisions set out in Article 19, Sick Leave With Pay. For purposes of this subparagraph, the terms "illness" or "injury" used in Article

19, Sick Leave With Pay, shall include medical disability related to pregnancy.

- (f) An employee shall inform the Employer in writing of her plans for taking leave with and without pay to cover her absence from work due to the pregnancy at least four (4) weeks in advance of the initial date of continuous leave of absence during which termination of pregnancy is expected to occur unless there is a valid reason why the notice cannot be given.
- (g) Leave granted under this clause shall be counted for the calculation of "continuous employment" for the purpose of calculating severance pay and "service" for the purpose of calculating vacation leave. Time spent on such leave shall be counted for pay increment purposes.

20.04

Maternity Allowance

- (a) An employee who has been granted maternity leave without pay shall be paid a maternity allowance in accordance with the terms of the Supplemental Unemployment Benefit (SUB) Plan described in paragraph (c) to (i), provided that she:
 - (i) has completed six (6) months of continuous employment before the commencement of her maternity leave without pay,
 - (ii) provides the Employer with proof that she has applied for and is in receipt of maternity benefits *under* Employment Insurance or the Québec Parental Insurance Plan in respect of insurable employment with the Employer,

and
 - (iii) has signed an agreement with the Employer stating that:
 - (A) she will return to work on the expiry date of her maternity leave without pay unless the return to work date is modified by the approval of another form of leave;
 - (B) following her return to work, as described in section (A), she will work for a period equal to the period she was in receipt of the maternity allowance;
 - (C) should she fail to return to work in accordance with section (A) or should she return to work but fail to work the total period specified in section (B), for reasons other than death, lay-off, early termination due to lack of work or discontinuance of a function of a specified period of employment that would have been sufficient to meet the obligations specified in section (B), or having become disabled as defined in the *Public Service Superannuation Act*, she will be indebted to the Employer for an amount determined as follows:

$$\frac{\text{(allowance received)}}{\text{(remaining period to be worked following her return to work) total period to be worked as specified in (B)}} \times$$

however, an employee whose specified period of employment expired and who is rehired by the Commission within a period of thirty (30) days or less is not indebted for the amount if her new period of employment is sufficient to meet the obligations specified in section (B).

- (b) For the purpose of sections (a)(iii)(B) and (C), periods of leave with pay shall count as time worked. Periods of leave without pay during the employee's return to work will not be counted as time worked but shall interrupt the period referred to in section (a) (iii) (B), without activating the recovery provisions described in section (a) (iii) (C).
- (c) Maternity allowance payments made in accordance with the SUB Plan will consist of the following:
 - (i) where an employee is subject to a waiting period of two (2) weeks before receiving Employment Insurance maternity benefits, ninety-three percent (93%) of her weekly rate of pay for each week of the waiting period, less any other monies earned during this period,
 - and
 - (ii) for each week that the employee receives a maternity benefit under Employment Insurance or the Québec Parental Insurance Plan, she is eligible to receive the difference between the gross weekly amount of the maternity benefit and ninety-three percent (93%) of her weekly rate of pay less any other monies earned during this period which may result in a decrease in maternity benefits to which she would have been eligible if no extra monies had been earned during this period.
- (d) At the employee's request, the payment referred to in subparagraph 20.04(c)(i) will be estimated and advanced to the employee. Adjustments will be made once the employee provides proof of receipt of Employment Insurance or the Québec Parental Insurance Plan, maternity benefits.
- (e) The maternity allowance to which an employee is entitled is limited to that provided in paragraph (c) and an employee will not be reimbursed for any amount that she may be required to repay pursuant to the *Employment Insurance Act*, or the *Parental Insurance Act* in Québec.
- (f) The weekly rate of pay referred to in paragraph (c) shall be:
 - (i) for a full-time employee, the employee's weekly rate of pay on the day immediately preceding the commencement of maternity leave without pay,

- (ii) for an employee who has been employed on a part-time or on a combined full-time and part-time basis during the six (6) month period preceding the commencement of maternity leave, the rate obtained by multiplying the weekly rate of pay in subparagraph (i) by the fraction obtained by dividing the employee's straight time earnings by the straight time earnings the employee would have earned working full-time during such period.
- (g) The weekly rate of pay referred to in paragraph (f) shall be the rate to which the employee is entitled for her substantive level to which she is appointed.
- (h) Notwithstanding paragraph (g), and subject to subparagraph (f)(ii), if on the day immediately preceding the commencement of maternity leave without pay an employee has been on an acting assignment for at least four (4) months, the weekly rate shall be the rate she was being paid on that day.
- (i) Where an employee becomes eligible for a pay increment or pay revision while in receipt of the maternity allowance, the allowance shall be adjusted accordingly.
- (j) Maternity allowance payments made under the SUB Plan will neither reduce nor increase an employee's deferred remuneration or severance pay.

20.05

Special Maternity Allowance for Totally Disabled Employees

(a) An employee who:

- (i) fails to satisfy the eligibility requirement specified in subparagraph 20.04(a)(ii) solely because a concurrent entitlement to benefits under the Disability Insurance (DI) Plan, the Long-term Disability (LTD) Insurance portion of the Public Service Management Insurance Plan (PSMIP) or the *Government Employees Compensation Act* prevents her from receiving Employment Insurance or the Québec Parental Insurance Plan, maternity benefits,

and

- (ii) has satisfied all of the other eligibility criteria specified in paragraph 20.04(a), other than those specified in sections (A) and (B) of subparagraph 20.04(a)(iii),

shall be paid, in respect of each week of maternity allowance not received for the reason described in subparagraph (i), the difference between ninety-three percent (93%) of her weekly rate of pay and the gross amount of her weekly disability benefit under the DI Plan, the LTD Plan or via the *Government Employees Compensation Act*.

- (b) An employee shall be paid an allowance under this clause and under clause 20.04 for a combined period of no more than the number of weeks during which she would have been eligible for maternity benefits under Employment Insurance or

the Québec Parental Insurance Plan had she not been disqualified from Employment Insurance or the Québec Parental Insurance Plan, maternity benefits for the reasons described in subparagraph (a)(i).

20.06 Transitional Provisions

If, on the date of signature of this Agreement, an employee is currently on maternity leave without pay or has requested a period of maternity leave but has not commenced the leave, she shall upon request be entitled to the provisions of this Article. Any application must be received before the termination date of the leave period originally requested.

Maternity-Related Reassignment or Leave

20.07 An employee who is pregnant or nursing may, during the period from the beginning of pregnancy to the end of the twenty-fourth (24th) week following the birth, request the Employer to modify her job functions or reassign her to another job if, by reason of the pregnancy or nursing, continuing any of her current functions may pose a risk to her health or that of the foetus or child.

20.08 An employee's request under clause 20.07 must be accompanied or followed as soon as possible by a medical certificate indicating the expected duration of the potential risk and the activities or conditions to avoid in order to eliminate the risk. Dependent upon the particular circumstances of the request, the Employer may obtain an independent medical opinion.

20.09 An employee who has made a request under clause 20.07 is entitled to continue in her current job while the Employer examines her request, but, if the risk posed by continuing any of her job functions so requires, she is entitled to be immediately assigned alternative duties until such time as the Employer:

(a) modifies her job functions or reassigns her,

or

(b) informs her in writing that it is not reasonably practicable to modify her job functions or reassign her.

20.10 Where reasonably practicable, the Employer shall modify the employee's job functions or reassign her.

20.11 Where the Employer concludes that a modification of job functions or a reassignment that would avoid the activities or conditions indicated in the medical certificate is not reasonably practicable, the Employer shall so inform the employee in writing and shall grant leave of absence without pay to the employee for the duration of the risk as indicated in the medical certificate. However, such leave shall end no later than twenty-four (24) weeks after the birth.

20.12 An employee whose job functions have been modified, who has been reassigned or who is on leave of absence shall give at least two (2) weeks notice in writing to the Employer of any change in duration of the risk or the inability as indicated in the medical certificate, unless there is a valid reason why that notice cannot be given. Such notice must be accompanied by a new medical certificate.

20.13 Parental Leave Without Pay

(a) Where an employee has or will have the actual care and custody of a new-born child (including the new-born child of a common-law spouse), the employee shall, upon request, be granted parental leave without pay for a single period of up to thirty-seven (37) consecutive weeks in the fifty-two (52) week period beginning on the day on which the child is born or the day on which the child comes into the employee's care.

(b) Where an employee commences legal proceedings under the laws of a province to adopt a child or obtains an order under the laws of a province for the adoption of a child, the employee shall, upon request, be granted parental leave without pay for a single period of up to thirty-seven (37) consecutive weeks in the fifty-two week (52) period beginning on the day on which the child comes into the employee's care.

(c) Notwithstanding paragraphs (a) and (b):

(i) where the employee's child is hospitalized within the period defined in the above paragraphs, and the employee has not yet proceeded on parental leave without pay,

or

(ii) where the employee has proceeded on parental leave without pay and then returns to work for all or part of the period during which his or her child is hospitalized,

the period of parental leave without pay specified in the original leave request may be extended by a period equal to that portion of the period of the child's hospitalization during which the employee was not on parental leave. However, the extension shall end not later than one hundred and four (104) weeks after the day on which the child comes into the employee's care (child's birth/custody).

(d) An employee who intends to request parental leave without pay shall notify the Employer at least four (4) weeks in advance of the commencement date of such leave.

(e) The Employer may:

(i) defer the commencement of parental leave without pay at the request of the employee;

- (ii) grant the employee parental leave without pay with less than four (4) weeks' notice;
 - (iii) require an employee to submit a birth certificate or proof of adoption of the child.
- (f) Leave granted under this clause shall count for the calculation of "continuous employment" for the purpose of calculating severance pay and "service" for the purpose of calculating vacation leave. Time spent on such leave shall count for pay increment purposes.

20.14

Parental Allowance

- (a) An employee who has been granted parental leave without pay, shall be paid a parental allowance in accordance with the terms of the Supplemental Unemployment Benefit (SUB) Plan described in paragraphs (c) to (k), providing he or she:
 - (i) has completed six (6) months of continuous employment before the commencement of parental leave without pay,
 - (ii) provides the Employer with proof that he or she has applied for and is in receipt of parental, paternity or adoption benefits under Employment Insurance or the Québec Parental Insurance Plan in respect of insurable employment with the Employer,and
 - (iii) has signed an agreement with the Employer stating that:
 - (A) the employee will return to work on the expiry date of his or her parental leave without pay, unless the return to work date is modified by the approval of another form of leave;
 - (B) following his or her return to work, as described in section (A), the employee will work for a period equal to the period the employee was in receipt of the parental allowance in addition to the period of time referred to in section 20.04 (a) (iii) (B), if applicable;
 - (C) should he or she fail to return to work in accordance with section (A) or should he or she return to work but fail to work the total period specified in section (B), for reasons other than death, lay-off, early termination due to lack of work or discontinuance of a function of a specified period of employment that would have been sufficient to meet the obligations specified in section (B), or having become disabled as defined in the *Public Service Superannuation Act*, he or she will be indebted to the Employer for an amount determined as follows:

(allowance received) X (remaining period to be worked following his/her return to work)
total period to be worked as specified in (B)

however, an employee whose specified period of employment expired and who is rehired by the Commission within a period of thirty (30) days or less is not indebted for the amount if his or her new period of employment is sufficient to meet the obligations specified in section (B).

- (b) For the purpose of sections (a)(iii)(B) and (C), periods of leave with pay shall count as time worked. Periods of leave without pay during the employee's return to work will not be counted as time worked but shall interrupt the period referred to in section (a) (iii) (B), without activating the recovery provisions described in section (a) (iii) (C).
- (c) Parental Allowance payments made in accordance with the SUB Plan will consist of the following:
 - (i) where an employee is subject to a waiting period of two (2) weeks before receiving *Employment Insurance* parental benefits, ninety-three percent (93%) of his/her weekly rate of pay for each week of the waiting period, less any other monies earned during this period;
 - (ii) for each week in respect of which the employee receives parental, adoption or paternity benefits under Employment Insurance or the Québec Parental Insurance Plan, he or she is eligible to receive the difference between the gross weekly amount of the parental, adoption or paternity benefits and ninety-three percent (93%) of his or her weekly rate of pay less any other monies earned during this period which may result in a decrease in the parental, adoption or paternity benefits to which he or she would have been eligible if no extra monies had been earned during this period.
 - (iii) where an employee has received the full eighteen (18) weeks of maternity benefit and the full thirty-two (32) weeks of parental benefit under the Québec Parental Insurance Plan and thereafter remains on parental leave without pay, she is eligible to receive a further parental allowance for a period of two (2) weeks, at ninety-three percent (93%) of her weekly rate of pay for each week, less any other monies earned during this period.
- (d) At the employee's request, the payment referred to in subparagraph 20.14 (c)(i) will be estimated and advanced to the employee. Adjustments will be made once the employee provides proof of receipt of EI or QPIP parental benefits.
- (e) The parental allowance to which an employee is entitled is limited to that provided in paragraph (c) and an employee will not be reimbursed for any amount that he or she is required to repay pursuant to the *Employment Insurance Act* or the *Parental Insurance Act* in Québec.

- (f) The weekly rate of pay referred to in paragraph (c) shall be:
 - (i) for a full-time employee, the employee's weekly rate of pay on the day immediately preceding the commencement of maternity or parental leave without pay;
 - (ii) for an employee who has been employed on a part-time or on a combined full time and part-time basis during the six (6) month period preceding the commencement of maternity or parental leave without pay, the rate obtained by multiplying the weekly rate of pay in subparagraph (i) by the fraction obtained by dividing the employee's straight time earnings by the straight time earnings the employee would have earned working full time during such period.
- (g) The weekly rate of pay referred to in paragraph (f) shall be the rate to which the employee is entitled for the substantive level to which she or he is appointed.
- (h) Notwithstanding paragraph (g), and subject to subparagraph (f)(ii), if on the day immediately preceding the commencement of parental leave without pay an employee is performing an acting assignment for at least four (4) months, the weekly rate shall be the rate the employee was being paid on that day.
- (i) Where an employee becomes eligible for a pay increment or pay revision while in receipt of parental allowance, the allowance shall be adjusted accordingly.
- (j) Parental allowance payments made under the SUB Plan will neither reduce nor increase an employee's deferred remuneration or severance pay.
- (k) The maximum combined maternity and parental allowances payable to a couple employed at the Commission shall not exceed fifty-two (52) weeks, for each combined maternity and parental leave without pay.

20.15

Special Parental Allowance for Totally Disabled Employees

- (a) An employee who:
 - (i) fails to satisfy the eligibility requirement specified in subparagraph 20.14(a)(ii) solely because a concurrent entitlement to benefits under the Disability Insurance (DI) Plan, the Long-term Disability (LTD) Insurance portion of the Public Service Management Insurance Plan (PSMIP) or via the *Government Employees Compensation Act* prevents the employee from receiving Employment Insurance or the Québec Parental Insurance Plan, parental benefits,
 - and
 - (ii) has satisfied all of the other eligibility criteria specified in paragraph 20.14(a), other than those specified in sections (A) and (B) of subparagraph 20.14(a)(iii),

shall be paid, in respect of each week of benefits under the parental allowance not received for the reason described in subparagraph (i), the difference between ninety-three percent (93%) of the employee's rate of pay and the gross amount of his or her weekly disability benefit under the DI Plan, the LTD Plan or via the *Government Employees Compensation Act*.

- (b) An employee shall be paid an allowance under this clause and under clause 20.14 for a combined period of no more than the number of weeks during which the employee would have been eligible for parental, paternity or adoption benefits under Employment Insurance or the Québec Parental Insurance Plan, had the employee not been disqualified from Employment Insurance or the Québec Parental Insurance Plan, parental benefits for the reasons described in subparagraph (a)(i).

20.16 Transitional Provisions

If, on the date of signature of this Agreement, any employee is currently on parental leave without pay or has requested a period of such leave without pay but has not commenced the leave, he or she shall upon request be entitled to the provisions of this Article. Any application must be received before the termination date of the leave period originally requested.

*20.17 Leave Without Pay for the Care of Family

- *(a) Both parties recognize the importance of access to leave for the purpose of care for the family.
- * (b) An employee shall be granted leave without pay for the care of family in accordance with the following conditions:
- (i) an employee shall notify the Employer in writing as far in advance as possible but not less than four (4) weeks in advance of the commencement date of such leave, unless, because of urgent or unforeseeable circumstances, such notice cannot be given;
 - (ii) leave granted under this article shall be for a minimum period of three (3) weeks;
 - (iii) the total leave granted under this article shall not exceed five (5) years during an employee's total period of employment in the Commission;
 - (iv) leave granted for a period of one (1) year or less shall be scheduled in a manner which ensures continued service delivery.
 - (v) Compassionate Care Leave

* (A) Notwithstanding paragraphs 20.17 (b) (ii) and 20.17 (b) (iv) above, an employee who provides the Employer with proof that he or she

is in receipt of or awaiting Employment Insurance (EI) Compassionate Care Benefits may be granted leave for periods of less than three (3) weeks while in receipt of or awaiting these benefits.

(B) Leave granted under this clause may exceed the five (5) year maximum provided in paragraph 20.17 (b) (iii) above only for the periods where the employee provides the Employer with proof that he or she is in receipt of or awaiting Employment Insurance (EI) Compassionate Care Benefits.

(C) When notified, an employee who was awaiting benefits must provide the Employer with proof that the request for Employment Insurance (EI) Compassionate Care Benefits has been accepted.

(D) When an employee is notified that their request for Employment Insurance (EI) Compassionate Care Benefits has been denied, paragraphs (A) and (B) above cease to apply.

(c) An employee who has proceeded on leave without pay may change his or her return to work date if such change does not result in additional costs to the Employer.

*(d) All leave granted under Leave Without Pay for the Long-Term Care of a Parent or under Leave Without Pay for the Care and Nurturing of Pre-School Age Children under the terms of the previous collective agreements between the parties will not count towards the calculation of the maximum amount of time allowed for Care of Family during an employee's total period of employment in the Commission.

(e) Transitional provision

This transitional provision is applicable to employees who have been granted and have proceeded on leave on or after the date of signature of this agreement:

An employee who, on the date of signature of this agreement, is on Leave Without Pay for the Long-Term Care of a Parent or on Leave Without Pay for the Care and Nurturing of Pre-School Age Children under the terms of a previous agreement continues on that leave for the approved duration or until the employee's return to work, if the employee returns to work before the end of the approved leave.

20.18 Leave Without Pay for Personal Needs

Leave without pay may be granted for personal needs in the following manner:

(a) subject to operational requirements, leave without pay for a period of up to three (3) months may be granted to an employee for personal needs;

- (b) subject to operational requirements, leave without pay for more than three (3) months but not exceeding one (1) year may be granted to an employee for personal needs;
- (c) an employee is entitled to leave without pay for personal needs only once under each of (a) and (b) of this clause during the employee's total period of employment with the National Capital Commission. Leave without pay granted under this clause may not be used in combination with maternity or parental leave without the consent of the Employer;
- (d) leave without pay granted under (a) of this clause shall be counted for the calculation of "continuous employment" for the purpose of calculating severance pay and vacation leave. Time spent on such leave shall be counted for pay increment purposes;
- (e) leave without pay granted under (b) of this clause shall be deducted from the calculation of "continuous employment" for the purpose of calculating severance pay and vacation leave for the employee involved. Time spent on such leave shall not be counted for pay increment purposes;
- (f) For purposes of (a) and (b) of this clause personal needs shall not include working for another employer on an indeterminate basis except for instances of volunteer work.

20.19

Leave With Pay for Family-Related Responsibilities

- * (a) For the purpose of this clause, family is defined as spouse (or common-law spouse resident with the employee), children (including foster children, step-children or children of legal or common-law spouse), parents (including step-parents or foster parents), or any relative permanently residing in the employee's household or with whom the employee permanently resides.
- (b) The Employer shall grant leave with pay under the following circumstances:
 - (i) for a medical or dental appointment when a family member is incapable of attending the appointment by himself or herself, or for appointments with appropriate authorities in schools or adoption agencies. An employee is expected to make reasonable efforts to schedule medical or dental appointments for family members to minimize his or her absence from work. An employee requesting leave under this provision must notify his or her supervisor of the appointment as far in advance as possible;
 - (ii) to provide for the immediate and temporary care of a sick member and/or for the care of an elderly member of the employee's family and to provide an employee with time to make alternate care arrangements where the illness or care is of a longer duration;

*(iii) for needs directly related to the birth or to the adoption of the employee's child.

*(iv) seven decimal five (7.5) hours out of the thirty-seven decimal five (37.5) hours stipulated in clause 20.19(c) below may be used:

(A) to attend school functions, if the supervisor was notified of the functions as far in advance as possible;

(B) to provide for the employee's child in the case of an unforeseeable closure of the school or daycare facility;

(C) to attend an appointment with a legal or paralegal representative for non-employment related matters, or with a financial or other professional representative, if the supervisor was notified of the appointment as far in advance as possible.

*(c) The total leave with pay which may be granted under subclauses (b)(i), (ii), (iii) and (iv) shall not exceed thirty-seven decimal five (37.5) hours in a fiscal year.

(d) If, during a period of compensatory leave or vacation leave, an employee is eligible for leave with pay for family-related responsibilities in accordance with clause 20.19 (b)(ii), the period of compensatory leave or vacation leave so displaced shall either be added to the compensatory or vacation period, if requested by the employee, and approved by the Employer, or reinstated for use at a later date.

20.20

Court Leave

The Employer shall grant leave with pay to an employee for the period of time he or she is required:

(a) to be available for jury selection;

(b) to serve on a jury;

(c) by subpoena or summons to attend as a witness in any proceeding held:

(i) in or under the authority of a court of justice or before a grand jury,

(ii) before a court, judge, justice, magistrate or coroner,

(iii) before the Senate or House of Commons of Canada or a committee of the Senate or House of Commons otherwise than in the performance of the duties of the employee's position,

(iv) before a legislative council, legislative assembly or house of assembly, or any committee thereof that is authorized by law to compel the attendance

of witnesses before it,

or

- (v) before an arbitrator or umpire or a person or body of persons authorized by law to make an inquiry and to compel the attendance of witnesses before it.

20.21 Injury-on-duty Leave

An employee shall be granted injury-on-duty leave with pay for such period as may be reasonably determined by the Employer when a claim has been made pursuant to the *Government Employees' Compensation Act*, and a Workplace Safety & Insurance Board (WSIB) authority has notified the Employer that it has certified that the employee is unable to work because of:

- (a) personal injury accidentally received in the performance of his or her duties and not caused by the employee's willful misconduct,

or

- (b) an industrial illness or a disease arising out of and in the course of the employee's employment,

if the employee agrees to remit to the Commission any amount received by him or her in compensation for loss of pay resulting from or in respect of such injury, illness or disease providing, however, that such amount does not stem from a personal disability policy for which the employee or the employee's agent has paid the premium.

20.22 Personnel Selection Leave

Subject to operational requirements, when an employee participates in a personnel selection process for a position in the Commission or in the Public Service in the National Capital Region, as defined in the Public Service Labour Relations Act, the employee is entitled to leave with pay for the period during which the employee's presence is required for purposes of the selection process.

20.23 Religious Observance

- (a) The Employer shall make every reasonable effort to accommodate an employee who requests time off to fulfill his or her religious obligations.
- (b) Employees may, in accordance with the provisions of this Agreement, request annual leave, compensatory leave, leave without pay for other reasons or a shift exchange (in the case of a shift worker) in order to fulfill their religious obligations.

- (c) Notwithstanding clause 20.23 (b), at the request of the employee and at the discretion of the Employer, time off with pay may be granted to the employee in order to fulfill his or her religious obligations. The number of hours with pay so granted must be made up hour for hour within a period of six (6) months, at times agreed to by the Employer. Hours worked as a result of time off granted under this clause shall not be compensated nor should they result in any additional payments by the Employer.
- (d) An employee who intends to request leave or time off under this Article must give notice to the Employer as far in advance as possible but no later than four (4) weeks before the requested period of absence.

20.24 Personal Leave

Subject to operational requirements as determined by the Employer and with an advance notice of at least one (1) working day, the employee shall be granted, in each fiscal year, seven decimal five (7.5) hours' of leave with pay for reasons of a personal nature.

The leave will be scheduled at times convenient to both the employee and the Employer. Nevertheless, the Employer shall make every reasonable effort to grant the leave at such time as the employee may request.

20.25 Volunteer Leave

Subject to operational requirements as determined by the Employer and with an advance notice of at least one (1) working day, the employee shall be granted, in each fiscal year, seven decimal five (7.5) hours' of leave with pay to work as a volunteer for a charitable or community organization or activity, other than for activities related to the Government of Canada Workplace Charitable Campaign.

The leave will be scheduled at times convenient both to the employee and the Employer. Nevertheless, the Employer shall make every reasonable effort to grant the leave at such times as the employee may request.

20.26 Leave for Other Reasons

At its discretion, the Employer may grant leave with or without pay for purposes other than those specified in this Agreement.

ARTICLE 21

EDUCATION LEAVE WITHOUT PAY & CAREER DEVELOPMENT LEAVE

Education Leave Without Pay

- 21.01 The Employer recognizes the usefulness of education leave. Upon written application by the employee and with the approval of the Employer, an employee may be granted education leave without pay for varying periods of up to one (1) year, which can be renewed by mutual agreement, to attend a recognized institution for studies in some field of education in which preparation is needed to fill the employee's present role more adequately or to undertake studies in some field in order to provide a service which the Employer requires or is planning to provide.
- 21.02 At the Employer's discretion, an employee on education leave without pay under this Article may receive an allowance in lieu of salary of up to 100% (one hundred per cent) of the employee's annual rate of pay, depending on the degree to which the education leave is deemed, by the Employer, to be relevant to organizational requirements. Where the employee receives a grant, bursary or scholarship, the education leave allowance may be reduced. In such cases, the amount of the reduction shall not exceed the amount of the grant, bursary or scholarship.
- 21.03 As a condition of the granting of education leave without pay, an employee shall, if required, give a written undertaking prior to the commencement of the leave to return to the service of the Employer for a period of not less than the period of the leave granted.

If the employee:

- (a) fails to complete the course;
 - (b) does not resume employment with the Employer on completion of the course;
- or
- (c) ceases to be employed, except by reason of death or lay-off, before termination of the period he or she has undertaken to serve after completion of the course;

the employee shall repay the Employer all allowances paid to him or her under this Article during the education leave or such lesser sum as shall be determined by the Employer.

Career Development Leave With Pay

- 21.04 (a) Career development refers to an activity which in the opinion of the Employer is likely to be of assistance to the individual in furthering his or her career development and to the organization in achieving its goals. The following activities shall be deemed to be part of career development:

- (i) a course given by the Employer;
 - (ii) a course offered by a recognized academic institution;
 - (iii) a seminar, convention or study session in a specialized field directly related to the employee's work;
 - (iv) a work experience in a co-operating department or agency for a short period of time in order to enhance the relevant subject knowledge or the technical expertise of the employee.
- (b) Upon written application by the employee, and with the approval of the Employer, career development leave with pay may be given for any one of the activities described in subclause 21.04 (a) above. The employee shall receive no compensation under the Overtime and Travelling Time provisions during time spent on career development leave provided for in this clause.
- (c) Employees on career development leave shall be reimbursed for all reasonable travel and other expenses incurred by them which the Employer may deem appropriate.
- (d) An employee who attends a conference or convention at the request of the Employer to represent the interests of the Employer shall be deemed to be on duty and, as required, in travel status. The Employer shall pay the registration fees of the convention or the conference the employee is requested to attend.
- (e) An employee invited to participate in a conference or convention in an official capacity, such as to present a formal address or to give a course related to his or her field of employment, may be granted leave with pay for this purpose and may, in addition, be reimbursed for his or her payment of registration fees and reasonable travel expenses.

Examination Leave With Pay

- 21.05 At the Employer's discretion, examination leave with pay may be granted to an employee for the purpose of writing an examination which takes place during the employee's scheduled hours of work. Such leave will only be granted where, in the opinion of the Employer, the course of study is directly related to the employee's duties or will improve his or her qualifications.

Selection Criteria

- 21.06 Should the Employer establish selection criteria for the granting of leave under Article 21, a copy of these criteria will be provided to an employee who so requests and to the Alliance representative.

ARTICLE 22

RECOGNITION

- 22.01 The Employer recognizes the Alliance as the exclusive bargaining agent for all employees of the Employer described in the certificate issued by the Public Service Staff Relations Board on January 26, 1995. (Board's Reference No. 142-29-312).

ARTICLE 23

EMPLOYEE REPRESENTATIVES

- 23.01 The Employer acknowledges the right of the Alliance to appoint or otherwise select employees as representatives.
- 23.02 The Alliance and the Employer shall endeavour in consultation to determine the jurisdiction of each representative, having regard to the plan of organization, the number and distribution of employees at the work place and the administrative structure implied by the grievance procedure. Where the parties are unable to agree in consultation, then any dispute shall be resolved by the grievance/adjudication procedure.
- 23.03 The Alliance shall notify the Employer in writing of the name and jurisdiction of its representatives identified pursuant to clause 23.02 and the Alliance will also notify the Employer of any changes.
- 23.04 (a) A representative shall obtain the permission of his or her immediate supervisor before leaving his or her work to investigate employee complaints of an urgent nature, to meet with local management for the purpose of dealing with grievances and to attend meetings called by management. Such permission shall not be unreasonably withheld. Where practicable, the representative shall report back to his or her supervisor before resuming his or her normal duties.
- (b) Where practicable, when management requests the presence of an Alliance representative at a meeting, such request will be communicated to the employee's supervisor.

ARTICLE 24

USE OF EMPLOYER FACILITIES

- 24.01 Reasonable space on bulletin boards in convenient locations will be made available to the Alliance for the posting of official Alliance notices. The Alliance shall endeavour to avoid requests for posting of notices which the Employer, acting reasonably, could consider adverse to its interests or to the interests of any of its representatives. Posting of notices or other materials shall require the prior approval of the Employer, except notices related to the business affairs of the Alliance, including the names of

Alliance representatives, and social and recreational events. Such approval shall not be unreasonably withheld.

- 24.02 The employer will also continue its present practice of making available to the Alliance specific locations on its premises for the placement of reasonable quantities of literature of the Alliance.
- 24.03 A duly accredited representative of the Alliance may be permitted access to the Employer's premises, to assist in the resolution of a complaint or grievance and to attend meetings called by management. Permission to enter the premises shall, in each case be obtained from the Employer.
- 24.04 The Alliance shall provide the Employer a list of such Alliance representatives and shall advise promptly of any change made to the list.
- 24.05 Electronic mail information exchanges and messages between the Alliance and employees by internal NCC Electronic Network Systems, shall require the prior approval of the Employer.

ARTICLE 25

INFORMATION

- 25.01 The employer agrees to supply the local, each quarter, with the name, work location and classification of each employee as well as a list of new employees hired within the last quarter.
- 25.02 (a) The Employer agrees to provide each employee with a bilingual electronic or hard copy version of the Collective Agreement and will endeavour to do so within ten (10) weeks after the date of signing.
- (b) The Employer agrees to provide the Alliance with a bilingual electronic version and five (5) hard copies of the collective agreement and will endeavour to do so within ten (10) weeks after the date of signing.
- 25.03 The Employer will inform all new employees hired that joining the Alliance is a condition of employment.
- 25.04 Upon the request of an employee, the Employer agrees to make available at a mutually satisfactory time the approved NCC Corporate Administrative Policies and Procedures which have a direct bearing on the Terms and Conditions of Employment of the requesting employee.

ARTICLE 26

CHECK-OFF

- 26.01 Subject to the provisions of this Article, the Employer will, as a condition of employment, deduct an amount equal to the monthly membership dues from the monthly pay of all employees in the bargaining unit. Where an employee does not have sufficient earnings in respect of any month to permit deductions made under this Article, the Employer shall not be obligated to make such deduction from subsequent salary.
- 26.02 The Alliance shall inform the Employer in writing of the authorized monthly deduction to be checked off for each employee.
- 26.03 For the purpose of applying clause 26.01, deductions from pay for each employee in respect of each calendar month will start with the first full calendar month of employment to the extent that earnings are available.
- *26.04 An employee who satisfies the Alliance to the extent that he or she declares in an affidavit that he or she is a member of a religious organization whose doctrine prevents him or her as a matter of conscience from making financial contributions to an employee organization and that he or she will make contributions to a charitable organization registered pursuant to the Income Tax Act equal to dues, shall not be subject to this Article, provided that the affidavit submitted by the employee is countersigned by an official representative of the religious organization involved. The Alliance will inform the Employer accordingly.
- 26.05 No employee organization, as defined in Section 2 of the Public Service Labour Relations Act, other than the Alliance, shall be permitted to have membership dues and/or other monies deducted by the Employer from the pay of employees in the bargaining unit.
- 26.06 The amounts deducted in accordance with clause 26.01 shall be remitted to the Comptroller of the Alliance by cheque within a reasonable period of time after deductions are made and shall be accompanied by particulars identifying each employee and the deductions made on the employee's behalf.
- 26.07 The Employer agrees to continue the past practice of making deductions for other purposes on the basis of the production of appropriate documentation.
- 26.08 The Alliance agrees to indemnify and save the Employer harmless against any claim or liability arising out of the application of this Article, except for any claim or liability arising out of an error committed by the Employer limited to the amount actually involved in the error.
- 26.09 When it is mutually acknowledged that an error has been committed, the Employer shall endeavour to correct such error within the two (2) pay periods, or any other periods agreed to by the parties, following the acknowledgment of error.

ARTICLE 27

EMPLOYEES ON PREMISES OF OTHER EMPLOYERS

- 27.01 If employees are prevented from performing their duties because of a strike or lock-out on the premises of a provincial, municipal, commercial or industrial employer, the employees shall report the matter to the Employer, and the Employer will make reasonable efforts to ensure that such employees are employed elsewhere, so that they shall receive their regular pay and benefits to which they would normally be entitled.

ARTICLE 28

RESTRICTION ON OUTSIDE EMPLOYMENT

- 28.01 Unless otherwise specified by the Employer as being in an area that could represent a conflict of interest, employees shall not be restricted in engaging in other employment outside the hours they are required to work for the Employer.

ARTICLE 29

ILLEGAL STRIKES

- 29.01 The Public Service Labour Relations Act provides penalties for engaging in illegal strikes. Disciplinary action may also be taken, which will include penalties up to and including termination of employment pursuant to paragraph 12(2)(c) of the Financial Administration Act, for participation in an illegal strike as defined in the Public Service Labour Relations Act.

ARTICLE 30

LEAVE WITH OR WITHOUT PAY FOR ALLIANCE BUSINESS

Complaints made to the Public Service Labour Relations Board pursuant to Section 190(1) of the Public Service Labour Relations Act.

- 30.01 When operational requirements permit, the Employer will grant leave with pay:
- (a) to an employee who makes a complaint on his or her own behalf, before the Public Service Labour Relations Board,
- and
- (b) to an employee who acts on behalf of an employee making a complaint, or who acts on behalf of the Alliance making a complaint.

Applications for Certification, Representations and Interventions with respect to Applications for Certification

- 30.02 When operational requirements permit, the Employer will grant leave without pay:
- (a) to an employee who represents the Alliance in an application for certification or in an intervention,
- and
- (b) to an employee who makes personal representations with respect to a certification.
- 30.03 The Employer will grant leave with pay:
- (a) to an employee called as a witness by the Public Service Labour Relations Board,
- and
- (b) when operational requirements permit, to an employee called as a witness by an employee or the Alliance.

Arbitration Board and Public Interest Commission Hearings, and Alternative Dispute Resolution Processes

- 30.04 When operational requirements permit, the Employer will grant leave with pay to a reasonable number of employees representing the Alliance before an Arbitration Board, a Public Interest Commission or an Alternative Dispute Resolution Process.
- 30.05 The Employer will grant leave with pay to an employee called as witness by an Arbitration Board, a Public Interest Commission or an Alternative Dispute Resolution Process and, when operational requirements permit, leave with pay to an employee called as a witness by the Alliance.

Adjudication

- 30.06 When operational requirements permit, the Employer will grant leave with pay to an employee who is:
- (a) a party to the adjudication,
 - (b) the representative of an employee who is a party to an adjudication,
- and
- (c) a witness called by an employee who is a party to an adjudication.

Meetings During the Grievance Process

- 30.07 When operational requirements permit, the Employer will grant to an employee:
- (a) when the Employer originates a meeting with the employee who has presented the grievance, leave with pay when the meeting is held in the headquarters area of the employee and on duty status when the meeting is held outside the employee's headquarters area,
 - and
 - (b) when an employee who has presented a grievance seeks to meet with the Employer, leave with pay to the employee when the meeting is held in the headquarters area of such employee and leave without pay when the meeting is held outside the headquarters area of such employee.
- 30.08 When an employee wishes to represent, at a meeting with the Employer, an employee who has presented a grievance, the Employer will arrange the meeting having regard to operational requirements, and will grant leave with pay to the representative when the meeting is held in the representative's headquarters area and leave without pay when the meeting is held outside the representative's headquarters area.
- 30.09 Where an employee has asked or is obliged to be represented by the Alliance in relation to the presentation of a grievance and an employee acting on behalf of the Alliance wishes to discuss the grievance with that employee, the employee and the representative of the employee will, where operational requirements permit, be given reasonable leave with pay for this purpose when the discussion takes place in his or her headquarters area and reasonable leave without pay then it takes place outside his or her headquarters area.

Contract Negotiation Meetings

- 30.10 When operational requirements permit, the Employer will grant leave without pay to an employee for the purpose of attending contract negotiation meetings on behalf of the Alliance.

Preparatory Contract Negotiation Meetings

- 30.11 When operational requirements permit, the Employer will grant leave without pay to a reasonable number of employees to attend preparatory contract negotiation meetings.

Meetings Between the Alliance and Management Not Otherwise Specified in this Article

- 30.12 When operational requirements permit, the Employer will grant leave with pay to a reasonable number of employees who are meeting with management on behalf of the Alliance.

30.13 Subject to operational requirements, the Employer shall grant leave without pay to a reasonable number of employees to attend meetings of the Board of Directors of the Alliance, meetings of the National Executive of the Components, Executive Board meetings of the Alliance, and conventions of the Alliance, the Components, the Canadian Labour Congress and the Territorial and Provincial Federations of Labour.

Representatives' Training Courses

30.14 When operational requirements permit, the Employer will grant leave without pay to employees who exercise the authority of a representative on behalf of the Alliance to undertake training related to the duties of a representative.

Election to Union Office

- *30.15 (a) At its discretion, the Employer may grant leave without pay to an employee who is elected as a full-time official of the PSAC within 4 weeks after notice is given to the Employer of such election. The granting of such leave shall be subject to the provisions of the Commission's *Leave With or Without Pay* Policy.
- * (b) The total leave granted under this clause shall not exceed six (6) years during an employee's total period of employment in the Commission.
- (c) Leave without pay granted under this clause shall be deducted from the calculation of "continuous employment" for the purpose of calculating severance pay and vacation leave for the employee involved. Time spent on such leave shall not be counted for pay increment purposes.

ARTICLE 31

NO DISCRIMINATION

- 31.01 There shall be no discrimination, interference, restriction, coercion, harassment, intimidation, or any disciplinary action exercised or practiced with respect to an employee by reason of age, race, creed, colour, national or ethnic origin, religious affiliation, sex, sexual orientation, family status, mental or physical disability, membership or activity in the union, marital status or a conviction for which a pardon has been granted.
- 31.02 (a) Any level in the grievance procedure shall be waived if a person hearing the grievance is the subject of the complaint.
- (b) If by reason of 31.02(a) a level in the grievance procedure is waived, no other level shall be waived except by mutual agreement.
- 31.03 By mutual agreement, the parties may use a mediator in an attempt to settle a grievance dealing with discrimination. The selection of a mediator will be by mutual agreement.

- 31.04 Upon request by the complainant(s) and/or respondent(s) an official copy of the investigation report shall be provided to them by the Employer subject to the *Access to Information Act* and the *Privacy Act*.

ARTICLE 32

HARASSMENT

- 32.01 The Alliance and the Employer recognize the right of employees to work in an environment free from harassment and agree that harassment will not be tolerated in the work place.
- 32.02 (a) Any level in the grievance procedure shall be waived if a person hearing the grievance is the subject of the complaint.
- (b) If by reason of 32.02(a) a level in the grievance procedure is waived, no other level shall be waived except by mutual agreement.
- 32.03 By mutual agreement, the parties may use a mediator in an attempt to settle a grievance dealing with harassment. The selection of the mediator will be by mutual consent.
- 32.04 Upon request by the complainant(s) and/or respondent(s) an official copy of the investigation report shall be provided to them by the Employer subject to the *Access to Information Act* and the *Privacy Act*.
- 32.05 Furthermore, the Parties to this Agreement agree that the Commission's Policy, *Prevention of Harassment in the Workplace*, applies to the employees covered by this Agreement.

ARTICLE 33

STATEMENT OF DUTIES

- 33.01 Upon written request, an employee shall be provided with a complete and current statement of the duties and responsibilities of his or her position, including the classification level and, where applicable, the point rating allotted by factor to his or her position, and an organization chart depicting the position's place in the organization.

ARTICLE 34

DISCIPLINE

- 34.01 When an employee is suspended from duty, demoted, or terminated in accordance with paragraph 12(2)(c) of the Financial Administration Act, the Employer shall notify the employee in writing of the reason for such suspension, demotion or termination. The Employer shall endeavour to give such notification at the time of suspension, demotion or termination.
- 34.02 The Employer shall notify the local representative of the Alliance that such suspension, demotion or termination has occurred.
- 34.03 When an employee is required to attend a meeting, the purpose of which is to render a disciplinary decision concerning him or her, the employee is entitled to have, at his or her request, a representative of the Alliance attend the meeting. Where practicable, the employee shall receive a minimum of one day's notice of such a meeting.
- 34.04 The Employer agrees not to introduce as evidence in a hearing relating to disciplinary action any document or written statement from the file of an employee the content of which the employee was not aware of at the time of filing or within a reasonable period thereafter.
- 34.05 Any document or written statement related to disciplinary action, which may have been placed on the personnel file of an employee shall be destroyed after two (2) years have elapsed since the disciplinary action was taken, provided that no further disciplinary action has been recorded during this period.
- 34.06 Should written standards of discipline be developed, the Employer agrees to make those standards of discipline, and any amendments, available to employees.

ARTICLE 35

EMPLOYEE PERFORMANCE REVIEW AND EMPLOYEE FILES

- 35.01 (a) When a formal assessment of an employee's performance is made, the employee concerned must be given an opportunity to sign the assessment form in question upon its completion to indicate that its contents have been read. A copy of the assessment form will be provided to the employee at that time. An employee's signature on his or her assessment form will be considered to be an indication only that its contents have been read and shall not indicate the employee's concurrence with the statements contained on the form.
- (b) The Employer's representative(s) who assess an employee's performance must have observed or been aware of the employee's performance for at least one-half (1/2) of the period for which the employee's performance is evaluated.

(c) An employee has the right to make written comments to be attached to the performance review form.

- 35.02 (a) Prior to an employee performance review the employee shall be given:
- (i) the evaluation form which will be used for the review;
 - (ii) any written document which provides instructions to the person conducting the review;
 - (iii) a copy of the performance objectives if so requested by the employee.
- (b) if during the employee performance review period, either the form, the objectives or instructions are changed they shall be given to the employee.
- 35.03 Upon written request of an employee, the personnel file of that employee shall be made available once per year for his or her examination in the presence of an authorized representative of the Employer.
- 35.04 For the purpose of this Article:
- A formal assessment and/or appraisal of an employee's performance means any written assessment and/or appraisal by a supervisor of how well the employee has performed his or her assigned tasks during a specified period in the past.
- 35.05 When an employee disagrees with the assessment and/or appraisal of his or her work he or she shall have the right to present written counter arguments to the manager(s) or committee(s) responsible for the assessment and/or appraisal decision.

ARTICLE 36

GRIEVANCE PROCEDURE

General

- 36.01 The parties recognize the value of informal discussion between employees and their supervisors to the end that problems might be resolved without recourse to a formal grievance. When an employee, within the time limits prescribed in this Article, gives notice that he or she wishes to take advantage of this clause, it is agreed that the discussion period shall not count as elapsed time for the purpose of grievance time limits.
- 36.02 In determining the time within which any action is to be taken as prescribed in this Article, all calendar days shall be counted.
- 36.03 The time limits stipulated in this Article may be extended by mutual agreement between the Employer and the employee and, where appropriate, the Alliance representative.

- 36.04 Where it is necessary to present a grievance by mail, the grievance shall be deemed to have been presented on the day on which it is postmarked and it shall be deemed to have been received by the Employer on the date it is delivered to the appropriate office of the Employer. Similarly the Employer shall be deemed to have delivered a reply at any level on the date on which the letter containing the reply is postmarked, but the time limit within which the grievor may present his or her grievance at the next higher level shall be calculated from the date on which the Employer's reply was delivered to the address shown on the grievance form.
- 36.05 A grievance of an employee shall not be deemed to be invalid by reason only that it is not in accordance with the form supplied by the Employer.

Individual Grievance

- 36.06 An employee who wishes to present a grievance at a prescribed level in the grievance procedures, shall transmit this grievance to his or her immediate supervisor who shall forthwith:
- (a) forward the grievance to the representative of the Employer authorized to deal with grievances at the appropriate level,
- and
- (b) provide the employee with a receipt stating the date on which the grievance was received by him or her.
- 36.07 Subject to and as provided in Section 208 of *the Public Service Labour Relations Act*, an employee who feels that he or she has been treated unjustly or considers himself or herself aggrieved by any action or lack of action by the Employer in matters other than those arising from the classification process is entitled to present a grievance in the manner prescribed in clause 36.06 except that:
- (a) where there is another administrative procedure provided by or under any Act of Parliament other than the *Canadian Human Rights Act* to deal with the employee's specific complaint, such procedure must be followed,
- and
- (b) where the grievance relates to the interpretation or application of this Collective Agreement, or an Arbitral Award, the employee is not entitled to present the grievance unless he or she has the approval of and is represented by the Alliance.
- 36.08 Except as otherwise provided in this Collective Agreement a grievance shall be processed by recourse to the following levels:
- (a) Level 1 - first level of management;
 - (b) Levels 2 and 3 - intermediate level(s) as established by the Employer;

(c) Final level - the CEO or his or her authorized representative.

Whenever there are four levels in the grievance procedure, the grievor may elect to waive either level 2 or level 3.

- 36.09 The Employer shall designate a representative at each level in the grievance procedure and shall inform each employee to whom the procedure applies of the name or title of the person so designated together with the name and title of the immediate supervisor to whom a grievance is to be presented. This information shall be communicated to employees by means of notices posted by the Employer in places where such notices are most likely to come to the attention of the employees to whom the grievance procedure applies, or otherwise as determined by agreement between the Employer and the Alliance.
- 36.10 An employee may be assisted and/or represented by the Alliance when presenting a grievance at any level.
- 36.11 The Alliance shall have the right to consult with the Employer with respect to a grievance at each level of the grievance procedure. Where consultation is with the CEO or his or her authorized representative, the CEO or his or her authorized representative shall render the decision.
- 36.12 An employee may present a grievance to the First Level of the procedure in the manner prescribed in clause 36.06, not later than the thirty-fifth (35th) calendar day after the date on which he or she is notified orally or in writing or on which he or she first becomes aware of the action or circumstances giving rise to the grievance.
- 36.13 The Employer shall normally reply to an employee's grievance, at any level in the grievance procedure except the final level, within fifteen (15) calendar days after the date the grievance is presented at that level. Where such decision or settlement is not satisfactory to the employee, he or she may submit a grievance at the next higher level in the grievance procedure within fifteen (15) calendar days after that decision or settlement has been conveyed to him or her in writing.
- 36.14 If the Employer does not reply within twenty (20) calendar days from the date that a grievance is presented at any level, except the final level, the employee may, within the next twenty (20) calendar days, submit the grievance at the next higher level of the grievance procedure.
- 36.15 The Employer shall normally reply to an employee's grievance at the final level of the grievance procedure within forty (40) calendar days after the grievance is presented at that level.
- 36.16 Where an employee has been represented by the Alliance in the presentation of his or her grievance, the Employer will provide the appropriate representative of the Alliance with a copy of the Employer's decision at each level of the grievance procedure at the same time that the Employer's decision is conveyed to the employee.

- 36.17 The decision given by the Employer at the Final Level in the grievance procedure shall be final and binding upon the employee unless the grievance is a class of grievance that may be referred to adjudication.
- 36.18 Where it appears that the nature of the grievance is such that a decision cannot be given below a particular level of authority, any or all the levels, except the final level, may be eliminated by agreement of the Employer and the employee, and, where applicable, the Alliance.
- 36.19 Where the Employer terminates an employee for disciplinary reasons pursuant to paragraph 12 (2) (c) of the Financial Administration Act, the grievance procedure set forth in this Collective Agreement shall apply except that the grievance shall be presented at the final level only.
- 36.20 An employee may abandon a grievance by written notice to his or her immediate supervisor.
- 36.21 An employee who fails to present a grievance to the next higher level within the prescribed time limits shall be deemed to have abandoned the grievance, unless the employee was unable to comply with the prescribed time limits due to circumstances beyond his or her control.
- 36.22 No person who is employed in a managerial or confidential capacity shall seek by intimidation, by threat of dismissal or by any other kind of threat to cause an employee to abandon his or her grievance or refrain from exercising his or her right to present a grievance as provided in this Collective Agreement.
- 36.23 Where an employee has presented a grievance up to and including the Final Level in the grievance procedure with respect to:
- (a) the interpretation or application in respect of him or her of a provision of this Collective Agreement or a related arbitral award,
- or
- (b) disciplinary action resulting in termination, suspension, demotion, or a financial penalty,
- and the employee's grievance has not been dealt with to his or her satisfaction, he or she may refer the grievance to adjudication in accordance with the provisions of the Public Service Labour Relations Act and Regulations.
- 36.24 Where a grievance that may be presented by an employee to adjudication is a grievance relating to the interpretation or application in respect of him or her of a provision of a Collective Agreement or an arbitral award, the employee is not entitled to refer the grievance to adjudication unless the bargaining agent for the bargaining

unit to which the Collective Agreement or arbitral award applies signifies in prescribed manner:

(a) its approval of the reference of the grievance to adjudication,

and

(b) its willingness to represent the employee in the adjudication proceedings.

Group Grievance

36.25 Subject to and as provided in Section 215 of the Public Service Labour Relations Act, the Alliance may present to the Employer a group grievance on behalf of employees in the bargaining unit who feel aggrieved by the interpretation or application, common in respect of those employees, of a provision of the collective agreement or an arbitral award.

36.26 A group grievance shall be processed by recourse to the following levels:

(a) Level 1 - first level of management;

(b) Levels 2 and 3 - intermediate level(s) as established by the Employer;

(c) Final level - the CEO or his or her authorized representative.

Whenever there are four levels in the grievance procedure, the grievor may elect to waive either level 2 or level 3.

36.27 The Employer shall designate a representative at each level in the grievance procedure and shall inform each employee to whom the procedure applies of the name or title of the person so designated together with the name and title of the immediate supervisor to whom a grievance is to be presented. This information shall be communicated to employees by means of notices posted by the Employer in places where such notices are most likely to come to the attention of the employees to whom the grievance procedure applies, or otherwise as determined by agreement between the Employer and the Alliance.

36.28 The Alliance shall have the right to consult with the Employer with respect to a grievance at each level of the grievance procedure. Where consultation is with the CEO or his or her authorized representative, the CEO or his or her authorized representative shall render the decision.

36.29 The Alliance may present a group grievance to the First Level of the procedure in the manner prescribed in clause 36.25, not later than the thirty-fifth (35th) calendar day after the date on which he or she is notified orally or in writing or on which he or she first becomes aware of the action or circumstances giving rise to the grievance.

- 36.30 The Employer shall normally reply to a group grievance, at any level in the grievance procedure except the final level, within fifteen (15) calendar days after the date the grievance is presented at that level. Where such decision or settlement is not satisfactory to the Alliance, it may submit a grievance at the next higher level in the grievance procedure within fifteen (15) calendar days after that decision or settlement has been conveyed to the Alliance in writing.
- 36.31 If the Employer does not reply within twenty (20) calendar days from the date that a group grievance is presented at any level, except the final level, the Alliance may, within the next twenty (20) calendar days, submit the grievance at the next higher level of the grievance procedure.
- 36.32 The Employer shall normally reply to the group grievance at the final level of the grievance procedure within forty (40) calendar days after the grievance is presented at that level.
- 36.33 Where it appears that the nature of the grievance is such that a decision cannot be given below a particular level of authority, any or all the levels except the final level may be eliminated by agreement of the Employer and the Alliance.
- 36.34 The Alliance may, by written notice to the Employer, withdraw a group grievance.
- 36.35 Opting Out of a Group Grievance
- (a) An employee in respect of whom a group grievance has been presented may, at any time before a final decision is made in respect of the grievance, notify the Alliance that the employee no longer wishes to be involved in the group grievance.
 - (b) The Alliance shall provide to the representatives of the Employer authorized to deal with the group grievance, a copy of the notice received pursuant to paragraph (a) above.
 - (c) After receiving the notice, the Alliance may not pursue the grievance in respect of the employee.
- 36.36 Where the Alliance fails to present the group grievance to the next higher level within the prescribed time limits, it shall be deemed to have abandoned the grievance unless in the opinion of the Employer, and after consultation with the Alliance, the Alliance was unable for reasons beyond its control to comply with the prescribed time limits.
- 36.37 The Alliance may refer to adjudication any group grievance that has been presented up to and including the final level in the grievance process and that has not been dealt with to its satisfaction.

Policy Grievances

- 36.38 Subject to and as provided in Section 220 of the Public Service Labour Relations Act, the Employer or the Alliance may present a policy grievance to the other in respect of the interpretation or application of the collective agreement or arbitral award as it relates to either of them or to the bargaining unit generally.
- 36.39 A policy grievance shall be presented at the final level in the grievance procedure to the representative of the Alliance or the Employer, as the case may be, authorized to deal with the policy grievance. The party who receives the policy grievance shall provide the other party with a receipt stating the date on which the policy grievance was received.
- 36.40 The Employer and the Alliance shall designate a representative and shall notify each other of the title of the person so designated together with the title and address of the officer-in charge to whom a policy grievance is to be presented.
- 36.41 The Employer or the Alliance may present a policy grievance in the manner prescribed in Article 36.38 not later than the thirty-fifth (35th) calendar day after either the day on which it received notification, or the day on which it had knowledge of the act, omission or other matter giving rise to the policy grievance, whichever comes first.
- 36.42 The Employer or the Alliance shall normally reply to the policy grievance within thirty (30) calendar days of when the policy grievance is presented.
- 36.43 The Employer or the Alliance, as the case may be, may, by written notice to the other party, withdraw a policy grievance.
- 36.44 A party that presents a policy grievance may refer it to adjudication in accordance with the provisions of the *Public Service Labour Relations Act*.

ARTICLE 37

TECHNOLOGICAL CHANGE

- 37.01 The parties have agreed that in cases where as a result of technological change the services of an employee are no longer required beyond a specified date because of lack of work or the discontinuance of a function, the Employee Transition Policy will apply. In all other cases the following clauses will apply.
- 37.02 In this Article “Technological Change” means:
- (a) the introduction by the Employer of equipment or material of a different nature than that previously utilized;

and

(b) a change in the Employer's operation directly related to the introduction of that equipment or material.

37.03 Both parties recognize the overall advantages of technological change and will, therefore, encourage and promote technological change in the Employer's operations. Where technological change is to be implemented, the Employer will seek ways and means of minimizing adverse effects on employees which might result from such changes.

37.04 The Employer agrees to provide as much advance notice as is practicable but, except in cases of emergency, not less than one hundred and eighty (180) days written notice to the Alliance of the introduction or implementation of technological change when it will result in significant changes in the employment status or working conditions of the employees.

37.05 The written notice provided for in clause 37.04 will provide the following information:

(a) The nature and degree of change;

(b) The anticipated date or dates on which the Employer plans to effect change;

(c) The location or locations involved.

37.06 As soon as reasonably practicable after notice is given under clause 37.04, the Employer shall consult with the Alliance concerning the effects of the technological change referred to in clause 37.04 on each group of employees. Such consultation will include but not necessarily be limited to the following:

(a) The approximate number and location of employees likely to be affected by the change;

(b) The effect the change may be expected to have on working conditions or terms and conditions of employment on employees.

37.07 When, as a result of technological change, the Employer determines that an employee requires new skills or knowledge in order to perform the duties of the employee's substantive position, the Employer will make every reasonable effort to provide the necessary training during the employee's working hours and at no cost to the employee.

ARTICLE 38

REGISTRATION & MEMBERSHIP FEES

38.01 The Employer shall reimburse an employee for the employee's payment of membership or registration fees to an organization or governing body when the

payment of such fees is a requirement for the continuation of the performance of the duties of the employee's position, as determined by the Employer.

- 38.02 Membership dues referred to in Article 26 (Check Off) of the Collective Agreement are specifically excluded as reimbursable fees under this Article.

ARTICLE 39

EMPLOYER REFERENCE

- 39.01 On application by an employee, the Employer shall provide personal references to the prospective Employer of such employee indicating length of service, principal duties and responsibilities and performance of such duties. Personal references requested by a prospective employer will not be provided without the consent of the employee.

ARTICLE 40

HEALTH & SAFETY

- 40.01 The parties recognize that health and safety provisions, procedures and techniques are to be made in conformity with or subjected to the principles established by the Canada Labour Code, Part II and its regulations.
- 40.02 The Employer shall make reasonable provisions for the occupational safety and health of employees. The Employer will welcome suggestions on the subject from the Alliance, and the parties undertake to consult with a view to adopting and expeditiously carrying out reasonable procedures and techniques designed or intended to prevent or reduce the risk of employment injury.

ARTICLE 41

JOINT CONSULTATION

- 41.01 The parties acknowledge the mutual benefits to be derived from joint consultation and are prepared to continue meaningful consultation on matters of common interest.
- 41.02 Without prejudice to the position the Employer or the Alliance may wish to take in future about the desirability of having the subjects dealt with by the provisions of collective agreements, the subjects that may be determined as appropriate for joint consultation will be by agreement of the parties.
- 41.03 The joint consultation will be achieved through Labour Management Consultation Committee (LMCC) meetings. Joint consultation will also be achieved through sub-committee meetings such as the Joint Labour Management Committee to Save and Find Jobs. All joint committee meetings shall be governed by mutually agreed to

terms of reference which will be reviewed from time to time. Committee meetings shall be held at mutually satisfactory times and upon the request of either party.

ARTICLE 42

BENEFIT PLANS & OTHER TERMS AND CONDITIONS

- *42.01 *(a) The Employer will continue to apply the existing provisions of the following policies:

[Travel Directive](#)
[Bilingualism Bonus Directive](#)

Under the [Occupational Health and Safety Directive](#):

[Part II - Permanent Structures and Safe Occupancy of the Workplace \(Use and Occupancy of Buildings\)](#)

[Part III - Elevated Work Structures](#)

[Part VII - Noise Control \(Levels of Sound\)](#)

[Part VIII - Electrical Safety](#)

[Part IX - Sanitation](#)

[Part XI - Hazardous Substances](#)

[Part XII - Confined Spaces](#)

[Part XIII - Personal and Protective Equipment and Clothing](#)

[Part XIV - Tools and Machinery](#)

[Part XV - Materials Handling](#)

[Part XVIII - First-Aid](#)

[Part XVI - Motor Vehicle Operations](#)

[Part X - Pesticides](#)

[Part XIX - Refusal to Work](#)

- *(b) [Employee Transition Policy](#) (Feb 3/95) The Employer shall apply the provisions of the Employee Transition Policy as amended by the parties' Letter of Intent dated August 17, 2012.

- (c) The Employer will continue the past practice of implementing rate adjustments as they occur from time to time.

- *(d) The parties agree to consult jointly on the implementation of the policy listed in 42.01(b). It is understood that the Employer will engage in timely and meaningful consultation with the local executive when members of the bargaining unit are affected by Human Resources policies as per the Management of NCC Corporate Administrative Policies and Procedures (CAPPs) policy.

- 42.02 The Employer will continue to offer coverage to employees under the Government of Canada Public Service Health Care, Public Service Dental Care, and Public Service Disability Plans as amended from time to time.

ARTICLE 43

CONTRACTING OUT

- 43.01 The Employer will continue past practice in giving all reasonable consideration to continued employment within the National Capital Commission to employees who would otherwise become surplus because work is contracted out.

ARTICLE 44

PAY ADMINISTRATION

- 44.01 Except as provided in this Article, the terms and conditions governing the application of pay to employees are not affected by this Agreement.

- 44.02 An employee is entitled to be paid for services rendered at:

- (a) the pay specified in Appendix "A" for the classification of the position to which the employee is appointed, if the classification coincides with that prescribed in the employee's instrument of appointment,

or

- (b) the pay specified in Appendix "A" for the classification prescribed in the employee's instrument of appointment, if that classification and the classification of the position to which the employee is appointed do not coincide.

- 44.03 The rates of pay set forth in Appendix "A" of the Agreement shall become effective on the dates specified in the collective agreement.

- 44.04 Pay Administration

When two or more of the following actions occur on the same date, namely appointment, pay increment, pay revision, the employee's rate of pay shall be calculated in the following sequence:

- (a) he or she shall receive his or her pay increment;
- (b) his or her rate of pay shall be revised;
- (c) his or her rate of pay on appointment shall be established with the applicable rates of pay of this Agreement.

- 44.05 Rates of Pay

- (a) Where the rates of pay set forth in Appendix "A" of the Agreement have an effective date prior to the date of signing of the Collective Agreement the following shall apply:

- (i) “retroactive period” for the purpose of subclauses (ii) to (vi) means the period commencing on the effective date of the retroactive upward revision in rates of pay and ending on the day that this Agreement is signed or when an arbitral award is rendered therefore;
- (ii) a retroactive upward revision in rates of pay shall apply to employees, former employees or, in case of death, the estates of former employees, who were employees in the bargaining unit during the retroactive period;
- (iii) rates of pay shall be paid in an amount equal to what would have been paid had the Agreement been in force or an arbitral award rendered therefore, on the effective date of the revision in rates of pay;
- (iv) in order for former employees or, in the case of death, for the former employees’ representatives to receive payment in accordance with clause (a) (iii), the Employer shall notify, by registered mail, such individuals at their last known address that they have 30 days from the date of receipt of the registered letter to request in writing such payment, after which time any obligation upon the Employer to provide payment ceases;
- (v) only rates of pay and compensation for overtime which has been paid to an employee during the retroactive period will be recomputed and the difference between the amount paid on the old rates of pay and the amount payable on the new rates of pay will be paid to the employee;
- (vi) no payment nor notification shall be made for one dollar (\$1.00) or less.

*44.06

Acting Pay

- (a) When an employee is required by the Employer to substantially perform the duties of a higher classification level on an acting basis for the number of consecutive working days set forth in subclause 44.06(c), he or she shall be paid acting pay calculated from the date on which he or she commenced to act as if he or she had been appointed to that higher classification level for the period during which he or she acts.
- (b) When, a day designated as a paid holiday occurs during the qualifying period, the holiday shall be considered as a day worked for the purpose of the qualifying period.

*(c) The required number of days is three (3) for all levels.

44.07

Salary Protection Status

- (a) The term “attainable maximum rate of pay” means the maximum salary rate in the case of all levels.

- (b) Where an employee's duties and responsibilities are reclassified to a level with a lower maximum rate of pay than the level at which he or she is being paid, the following shall apply:
 - (i) Downward reclassification notwithstanding, an encumbered position shall be deemed to have retained for all purposes the former level. This may be cited as salary protection status and, subject to section (ii) (B) of this guideline and for a one year period following notification shall apply until the position is vacated or the maximum of the reclassified level, as revised from time to time, becomes greater than that applicable, as revised from time to time, to the former classification level. Following the one year period after notification, the incumbent's salary will be subject to a holding rate as described in section (iv) of this guideline.
 - (ii)
 - (A) The NCC shall where appropriate, make reasonable effort to transfer the incumbent to a position having a level equivalent to that of the former level of the position.
 - (B) An incumbent who declines an offer of transfer to a position referred to in (ii) (A), without good and sufficient reason, shall immediately be paid at the applicable rate for the reclassified position.
 - (iii) Employees subject to section (ii) of this guideline will be considered to have transferred for the purpose of determining increment dates and rate of pay.
 - (iv) An employee whose position was downgraded and after the one year period of salary protection, he or she will be paid a holding rate of pay for the reclassified position that is nearest to but not less than the employee's current rate of pay or, if no such rate exists, the employee's current rate of pay as a holding rate until such time as the maximum rate of pay for the reclassified position is equal to or greater than the holding rate at which time the employee's rate of pay shall become a rate of pay in the salary range for the reclassified position and be subject to the new scale of rates plan.

44.08

Pay Increment Administration

- (a) An employee, other than an employee whose performance is evaluated as unsatisfactory, shall be granted pay increments until the maximum rate of the range established for his or her level is reached.
- (b) A pay increment shall be of three percent (3%) of his or her substantive rate of pay.
- (c) Where, on the increment date, a final increment falls within \$100.00 from the maximum rate of the range, the incumbent's salary will be placed at the maximum rate.

(d) The pay increment period for a full-time employee is twelve (12) months.

44.09 Salary if Employee Dies

If an employee dies, the salary due to him or her on the last working day preceding his or her death, shall continue to accrue to the end of the month in which he or she dies. Salary so accrued which has not been paid to the employee as at the date of his or her death shall be paid to his or her estate.

44.10 If, during the term of the collective agreement a new classification standard for a group is established and implemented by the Employer, the Employer shall, before applying rates of pay to new levels resulting from the application of the standard, negotiate with the Alliance the rates of pay and the rules affecting the pay of employees on their movement to the new levels. This clause is subject to the Memorandum of Understanding with respect to Conversion to New Levels or to New Classification Plans and/or Pay Structures, signed on November 22nd 2001, between the National Capital Commission and the Public Service Alliance of Canada.

ARTICLE 45

SEVERANCE PAY

*45.01 Effective the day following the official date of signing of the collective agreement, clause 45.01 (b) and (d) are deleted from the collective agreement. Under the following circumstances and subject to clause 45.02, an employee shall receive severance benefits calculated on the basis of the employee's weekly rate of pay based on his or her instrument of appointment of his or her substantive position:

(a) Lay-off

*(i) On the first (1st) lay-off, for the first (1st) complete year of continuous employment, two (2) weeks' pay, or three (3) weeks' pay for employees with ten (10) or more and less than twenty (20) years of continuous employment, or four (4) weeks' pay for employees with twenty (20) or more years of continuous employment, plus one (1) week's pay for each additional complete year of continuous employment and, in the case of a partial year of continuous employment, one (1) week's pay multiplied by the number of days of continuous employment divided by 365.

(ii) On second or subsequent lay-off, one (1) week's pay for each complete year of continuous employment and, in the case of a partial year of continuous employment, one (1) week's pay multiplied by the number of days of continuous employment divided by 365, less any period in respect of which the employee was granted severance pay under subclause (a) (i) above.

(b) Resignation

On resignation, subject to subclause 45.01 (d) and with ten (10) or more years of continuous employment, one-half (1/2) week's pay for each complete year of continuous employment up to a maximum of twenty-six (26) years with a maximum benefit of thirteen (13) weeks' pay.

(c) Rejection on Probation

On rejection on probation, when an employee has completed more than one (1) year of continuous employment and ceases to be employed by reason of rejection during a probationary period, one (1) week's pay for each complete year of continuous employment with a maximum benefit of twenty-seven (27) weeks' pay.

(d) Retirement

(i) On retirement, when an employee is entitled to an immediate annuity under the Public Service Superannuation Act or when the employee is entitled to an immediate annual allowance, under the Public Service Superannuation Act,

or

(ii) a part-time employee, who regularly works more than thirteen and one-half (13 1/2) hours but less than thirty (30) hours a week, and who, if he or she were a contributor under the Public Service Superannuation Act, would be entitled to an immediate annuity thereunder, or who would have been entitled to an immediate annual allowance if he or she were a contributor under the Public Service Superannuation Act.

A severance payment in respect of the employee's complete period of continuous employment, comprised of one (1) week's pay for each complete year of continuous employment and, in the case of a partial year of continuous employment, one (1) week's pay multiplied by the number of days of continuous employment divided by 365, to a maximum of thirty (30) weeks' pay.

(e) Death

If an employee dies, there shall be paid to the employee's estate a severance payment in respect of the employee's complete period of continuous employment, comprised of one (1) week's pay for each complete year of continuous employment and, in the case of a partial year of continuous employment, one (1) week's pay multiplied by the number of days of continuous employment divided by 365, to a maximum of thirty (30) weeks' pay, regardless of any other benefit payable.

(f) Release for Incapacity or Incompetence

- (i) When an employee has completed more than one (1) year of continuous employment and ceases to be employed by reason of release for incapacity, one (1) week's pay for each complete year of continuous employment with a maximum benefit of twenty-eight (28) weeks.
- (ii) When an employee has completed more than ten (10) years of continuous employment and ceases to be employed by reason of release for incompetence, one (1) week's pay for each complete year of continuous employment with a maximum benefit of twenty-eight (28) weeks.

*45.02 Severance benefits payable to an employee under this Article shall be reduced by any period of continuous employment in respect of which the employee was already granted any type of termination benefit. Under no circumstances shall the maximum severance pay provided under clause 45.01 and 45.04 be pyramided.

For greater certainty, payments made pursuant to 45.04 to 45.06 or similar provisions in other collective agreements shall be considered as a termination benefit for the administration of this clause.

*45.03 Appointment to the Public Service

An employee who resigns to accept an appointment with the Public Service shall be paid all severance payments resulting from the application of 45.04 to 45.06.

*45.04 Severance Termination

- (a) Subject to 45.02 above, indeterminate employees, on the day following the official date of signing of the collective agreement, shall be entitled to a severance payment equal to one (1) week's pay for each complete year of continuous employment and, in the case of a partial year of continuous employment, one (1) week's pay multiplied by the number of days of continuous employment divided by 365, to a maximum of thirty (30) weeks.
- (b) Subject to 45.02 above, term employees, on the day following the official date of signing of the collective agreement, shall be entitled to a severance payment equal to one (1) week's pay for each complete year of continuous employment, to a maximum of thirty (30) weeks.

*45.05 Payment Options

The amount to which an employee is entitled shall be paid, at the employee's discretion, either:

- (a) as a single payment at the rate of pay of the employee's substantive position as of the day following the official date of signing of the collective agreement, or

- (b) as a single payment at the time of the employee's termination of employment from the Employer, based on the rate of pay of the employee's substantive position at the date of termination of employment from the Employer, or
- (c) as a combination of (a) and (b), pursuant to 45.06(c).

*45.06 Selection of Option

- (a) The Employer will advise the employee of his or her years of continuous employment no later than three (3) months following the official date of signing of the collective agreement.
- (b) The employee shall advise the Employer of the payment option selected within six (6) months from the official date of signing of the collective agreement.
- (c) The employee who opts for the option described in 45.05(c) must specify the number of complete weeks to be paid out pursuant to 45.05(a) and the remainder to be paid out pursuant to 45.05(b)
- (d) An employee who does not make a selection under 45.06(b) will be deemed to have chosen option 45.05(b).

ARTICLE 46

PART-TIME EMPLOYEES

46.01 Definition

Part-time employee means a person whose normal hours of work are less than those established for full-time workers in the Hours of Work Article but not less than those prescribed in the Public Service Labour Relations Act.

General

- 46.02 Part-time employees shall be entitled to the benefits provided under this Agreement in the same proportion as their normal weekly hours of work compared with the normal weekly hours of work specified for full-time employees, unless otherwise specified in this Agreement.
- 46.03 Part-time employees shall be paid at the straight-time rate of pay for all work performed up to the normal daily or weekly hours specified for a full-time employee.
- 46.04 The days of rest provisions of this Agreement apply only in a week when a part-time employee has worked five (5) days and the weekly hours specified in this Agreement.

46.05 Leave will only be provided

(a) during those periods in which employees are scheduled to perform their duties;

or

(b) where it may displace other leave as prescribed by this Agreement.

Designated Holidays

46.06 A part-time employee shall not be paid for the designated holidays but shall, instead be paid four decimal two five percent (4.25%) for all straight-time hours worked.

46.07 When a part-time employee is required to work on a day which is prescribed as a designated paid holiday for a full-time employee in Article 16.01 of this Agreement, the employee shall be paid at time and one-half (1 1/2) of the straight-time rate of pay for all hours worked up to the regular daily scheduled hours of work as specified by this Agreement and double (2) time thereafter.

46.08 A part-time employee who reports for work as directed on a day which is prescribed as a designated paid holiday for a full-time employee, shall be paid for the time actually worked or a minimum of four (4) hours pay at the straight-time rate, whichever is greater.

Overtime

46.09 Overtime means authorized work performed in excess of the daily or weekly hours of work of a full-time employee, but does not include time worked on a holiday.

46.10 Subject to 46.09, a part-time employee who is required to work overtime shall be paid overtime as specified in Article 10, Overtime in this Agreement.

46.11 Call-Back

When a part-time employee meets the requirements to receive call-back pay in accordance with Article 12 (Call-Back Pay) and is entitled to receive the minimum payment rather than pay for actual time worked, part-time employee shall be paid a minimum payment of four (4) hours pay at the straight-time rate.

46.12 Bereavement Leave

Notwithstanding clause 46.02, there shall be no prorating of a “day” in clause 20.02 (Bereavement Leave With Pay).

46.13 Vacation Leave

A part-time employee shall earn vacation leave credits for each month in which the employee receives pay for at least twice the number of hours in the employee’s

normal work week, at the rate for years of service established in Article 18 (Vacation Leave With Pay), prorated and calculated as follows:

- (a) when the entitlement is nine decimal three seven five (9.375) hours a month, zero decimal two five (0.25) multiplied by the number of hours in the employee's workweek per month;
- (b) when the entitlement is twelve decimal five (12.5) hours a month, zero decimal three three three (0.333) multiplied by the number of hours in the employee's workweek per month;
- (c) when the entitlement is thirteen decimal one two five (13.125) hours a month, zero decimal three five (0.35) multiplied by the number of hours in the employee's workweek per month;
- (d) when the entitlement is thirteen decimal seven five (13.75) hours a month, zero decimal three six seven (0.367) multiplied by the number of hours in the employee's workweek per month;
- (e) when the entitlement is fourteen decimal three seven five (14.375) hours a month, zero decimal three eight three (0.383) multiplied by the number of hours in the employee's workweek per month;
- (f) when the entitlement is fifteen decimal six two five (15.625) hours a month, zero decimal four one seven (0.417) multiplied by the number of hours in the employee's workweek per month;
- (g) when the entitlement is sixteen decimal eight seven five (16.875) hours a month, zero decimal four five (0.45) multiplied by the number of hours in the employee's workweek per month;
- (h) when the entitlement is eighteen decimal seven five (18.75) hours a month, zero decimal five (0.5) multiplied by the number of hours in the employee's workweek per month.

46.14 Sick Leave

A part-time employee shall earn sick leave credits at the rate of one-quarter (1/4) of the number of hours in an employee's normal workweek for each calendar month in which the employee has received pay for at least twice the number of hours in the employee's normal workweek.

46.15 Vacation and Sick Leave Administration

- (a) For the purposes of administration of clauses 46.13 and 46.14, where an employee does not work the same number of hours each week, the normal

workweek shall be the weekly average of the hours worked at the straight-time rate calculated on a monthly basis.

- (b) An employee whose employment in any month is a combination of both full-time and part-time employment shall not earn vacation or sick leave credits in excess of the entitlement of a full-time employee.

46.16 Severance Pay

Notwithstanding the provisions of Article 45 (Severance Pay), where the period of continuous employment in respect of which a severance benefit is to be paid consists of both full and part-time employment or varying levels of part-time employment, the benefit shall be calculated as follows: the period of continuous employment eligible for severance pay shall be established and the part-time portions shall be consolidated to equivalent full-time. The equivalent full-time period in years shall be multiplied by the full-time weekly pay rate of the appropriate substantive level to produce the severance pay benefit.

46.17 Pay Increments

A part-time employee shall be eligible to receive a pay increment when the employee has worked a total of the normal hours of a full-time employee at the hourly rate of pay during a period of employment provided that the maximum rate for the employee's level is not exceeded. The pay increment date shall be the first working day following completion of the hours specified in this clause.

ARTICLE 47

AGREEMENT REOPENER

- 47.01 This Agreement may be amended by mutual consent.

ARTICLE 48

DURATION

- *48.01 This collective agreement shall expire on December 31, 2014.
- 48.02 Unless otherwise expressly stipulated, the provisions of this Agreement shall become effective on the date it is signed.
- *48.03 The provisions of this collective agreement shall be implemented by the parties within a period of one hundred and twenty (120) days from the date of signing.

***APPENDIX A**

ANNUAL RATES OF PAY

(in dollars)

A - Effective January 1, 2012 (1.75% Economic Increase)

B - Effective January 1, 2013 (1.5% Economic Increase)

C - Effective January 1, 2014 (2.0% Economic Increase)

RÉ-1

From: \$	27296 to 36482
To: A	27774 to 37120
B	28191 to 37677
C	28755 to 38431

RÉ-2

From: \$	35877 to 46297
To: A	36505 to 47107
B	37053 to 47814
C	37794 to 48770

RÉ-3

From: \$	42474 to 53757
To: A	43217 to 54698
B	43865 to 55518
C	44742 to 56628

RÉ-4

From: \$	50053 to 63738
To: A	50929 to 64853
B	51693 to 65826
C	52727 to 67143

RÉ-5

From: \$	57876 to 76793
To: A	58889 to 78137
B	59772 to 79309
C	60967 to 80895

RÉ-6

From:	\$	70810 to 95638
To:	A	72049 to 97312
	B	73130 to 98772
	C	74593 to 100747

RÉ-7

From:	\$	89200 to 114941
To:	A	90761 to 116952
	B	92122 to 118706
	C	93964 to 121080

*PAY NOTES

1. An employee at level RÉ-1 to RÉ-7 who, on January 1, 2012, was paid at the rate applicable to his or her level shall be paid, effective January 1, 2012, within the "A" salary scale at a rate of pay which is one decimal seventy five percent (1.75%) higher than his or her former rate of pay.
2. An employee at level RÉ-1 to RÉ-7 who, on January 1, 2013, was paid at the rate applicable to his or her level shall be paid, effective January 1, 2013, within the "B" salary scale at a rate of pay which is one decimal five percent (1.5%) higher than his or her former rate of pay.
3. An employee at level RÉ-1 to RÉ-7 who, on January 1, 2014, was paid at the rate applicable to his or her level shall be paid, effective January 1, 2014, within the "C" salary scale at a rate of pay which is two percent (2.0%) higher than his or her former rate of pay.
4. For full-time indeterminate employees, pay increment increases for the above mentioned levels shall be in accordance with clause 44.08 "Pay Increment Administration". For indeterminate part-time employees, pay increment increases for the above mentioned levels shall be in accordance with clause 46.17 "Pay Increments".
5. An employee appointed to a term position shall receive an increment after having reached twelve (12) months of cumulative service. For the purpose of defining when a determinate employee will be entitled to go to the next salary increment, "cumulative" means all service, whether continuous or discontinuous within the National Capital Commission at the same level.

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING

Conversion to New Levels or to New Classification Plans and/or Pay Structures

GENERAL

- (a) This Memorandum of Understanding will form part of the collective agreement to which the Public Service Alliance of Canada and the National Capital Commission are parties with effect November 22nd 2001.
 - (b) This Memorandum of Understanding shall remain in effect until amended or cancelled by mutual consent of the parties.
1. Where an employee is subject to conversion to a new level or new classification plan and/or pay structure and is assigned, other than at his or her request or by demotion, to a position in the new level on new classification plan and/or pay structure, he or she shall be entitled to be paid a rate of pay for services rendered on the date of conversion as follows:
- (a) the rates of pay applicable to the position held by the employee in the new classification and pay plan; or
 - (b) the rates of pay applicable to the position held by the employee in the former classification and pay plan; or
 - (c) the rates of pay applicable to the position held by the employee in the new classification and pay plan immediately before the assignment to another position in the new classification and pay plan;
- whichever has the highest attainable maximum rate.
2. Where section 1 (b) or (c) are applicable, the employee's pay administration (that is increment dates and rate of pay) will be in accordance with section 2.1, 2.2, 2.3 and 2.4 of this guideline.
- 2.1 Downward reclassification notwithstanding, an encumbered position shall be deemed to have retained for all purposes the former level. This may be cited as salary protection status and, subject to section 2.2 (b) of this guideline and for a one year period following notification shall apply until the position is vacated or the maximum of the reclassified level, as revised from time to time, becomes greater than that applicable, as revised from time to time, to the former classification level. Following the one year period after notification, the incumbent's salary will be subject to a holding rate as described in section 2.4 of this guideline.

- 2.2 (a) The NCC shall where appropriate, make reasonable effort to transfer the incumbent to a position having a level equivalent to that of the former level of the position.

(b) An incumbent who declines an offer of transfer to a position referred to in (a), without good and sufficient reason, shall immediately be paid at the applicable rate for the reclassified position.
- 2.3 Employees subject to section 2.2 of this guideline will be considered to have transferred for the purpose of determining increment dates and rate of pay.
- 2.4 An employee whose position was downgraded and after the one year period of salary protection, he or she will be paid a holding rate of pay for the reclassified position that is nearest to but not less than the employee's current rate of pay or, if no such rate exists, the employee's current rate of pay as a holding rate until such time as the maximum rate of pay for the reclassified position is equal to or greater than the holding rate at which time the employee's rate of pay shall become a rate of pay in the salary range for the reclassified position and be subject to the new scale of rates plan.
3. Where a new level is established, or a new classification plan and pay structure is introduced, and an employee is initially assigned from the former level to a position in that new level, he or she shall be paid on the effective date of that conversion at the rate of pay that is nearest to but not less than the rate of pay he or she would otherwise be entitled to receive on that date.
4. (a) Subject to subsection (b), the first increase in pay (pay increment) following the conversion referred to in section 3 of this guideline shall be calculated as if that conversion constituted a transfer from the position held on that date in the former level or in the former classification and pay structure.

(b) Where, on the conversion referred to in subsection (a) an employee
 - (i) who was being paid at the maximum rate in the former scale of rates for any period of time is not paid at the maximum rate in the new scale of rates; or
 - (ii) receives an increase on that conversion equal to or greater than the employee would receive as a result of a promotion,the first increase in pay thereafter shall be determined as if that conversion constituted a promotion.
5. An employee who has been salary protected upon conversion and whose position is subsequently reclassified to a level having a higher maximum rate of pay and whose current salary falls within the reclassified level will be considered to have transferred for the purpose of determining increment dates and rate of pay.
6. (a) An employee who is acting on the date of conversion shall have their acting pay recalculated using the new salary range.

(b) An employee who is acting on the date of conversion in a compressed level will continue to receive their acting pay until the end of the assigned period. Furthermore, requests for extensions of the acting will be denied and the employee shall return to their substantive duties and job description.

***Letter of Interest
Deemed to be Part of the Collective Agreement**

August 17, 2012

RE: Negotiations between the Public Service Alliance of Canada and the National Capital Commission – Employee Transition Policy

The amendments contained therein shall become effective upon the date of signing of the collective agreement. The National Capital Commission commits to enter the following, or similar wording with same intent, within a six (6) month period from the date of signing of the new collective agreement, in a proposed updated Employee Transition Policy:

Policy Statements

Reductions will be carried out via attrition whenever reasonably possible.

Where necessary reductions cannot be dealt with through attrition, the NCC will make every reasonable effort to reassign affected employees to vacant positions within the organization for which they fully meet the requirements of the position.

An indeterminate employee who is laid-off shall have the right to be recalled for a period of one (1) year from the date of lay-off. The NCC shall notify, by registered mail, such individuals at their last known address that they have fourteen (14) calendar days to accept the offer of employment. After which time any obligation upon the NCC to offer a position ceases.

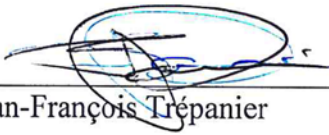
Responsibilities

Vice-President, Human Resources

- PROVIDE the local president of the bargaining agent the names of the members that are affected by the employee transition, in confidence, prior to notification of the affected employees.

SIGNED AT OTTAWA, this 4th day of the month of February 2013

For the National Capital
Commission



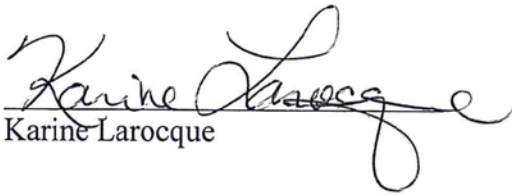
Jean-François Trépanier



Manon Rochon

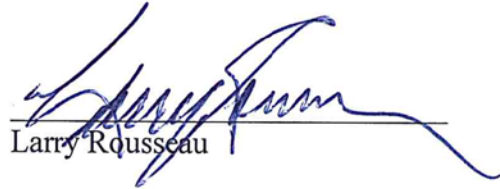


Joanne Charbonneau



Karine Larocque

For the Public Service Alliance
of Canada



Larry Rousseau



Hassan Hussein



Marc Therrien



Michel Henry

Michèle Milotte



Canada

Convention collective ENTRE LA Commission de la capitale nationale ET l'Alliance de la Fonction publique du Canada

Date d'expiration : le 31 décembre 2014

Alliance de la Fonction publique du Canada



Public Service Alliance of Canada



2012
Les employeurs
les plus écolos
au Canada
Canada's Greenest
Employers

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	SUJET	PAGE
1	Objet et portée de la convention	2
2	Champ d'application	2
*3	Interprétation et définitions	2
4	Sûreté de l'état	6
5	Priorité de la loi sur la convention collective	6
6	Droits de la direction	6
7	Droits des employé-e-s	6
8	Publications et qualité d'auteur	7
9	Durée du travail	7
*10	Heures supplémentaires	10
11	Primes de poste	12
12	Indemnité de rappel au travail	13
*13	Disponibilité	14
14	Temps alloué pour se laver	15
15	Temps de déplacement	15
*16	Jours fériés désignés payés	16
17	Congés - généralités	19
*18	Congés annuels	20
*19	Congé de maladie payé	25
*20	Autres congés payés ou non payés	27
20.01	Généralités	27
*20.02	Congé de décès payé	27
20.03	Congé de maternité non payé	27
20.04	Indemnité de maternité	29
20.05	Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides	31
20.06	Dispositions transitoires	32
20.07-20.12	Réaffectation ou congé liés à la maternité	32
20.13	Congé parental non payé	33
20.14	Indemnité parentale	34
20.15	Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides	37
20.16	Dispositions transitoires	37
*20.17	Congé non payé pour les soins à la famille	37
20.18	Congé non payé pour les obligations personnelles	40
*20.19	Congé payé pour obligations familiales	40
20.20	Congé pour comparution	42
20.21	Congé pour accident de travail	42
20.22	Congé payé de sélection du personnel	43
20.23	Obligations religieuses	43
20.24	Congé personnel	44
20.25	Congé de bénévolat	44
20.26	Congés pour d'autres motifs	44
21	Congé d'études non payé et congé de promotion professionnelle	44
22	Reconnaissance syndicale	46
23	Représentants des employé-e-s	47

ARTICLE	SUJET	PAGE
24	Utilisation des locaux de l'employeur	47
25	Information	48
*26	Précompte des cotisations	49
27	Employé-e-s travaillant dans les établissements d'autres employeurs	50
28	Restrictions concernant l'emploi à l'extérieur	50
29	Grèves illégales	50
*30	Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance	51
31	Élimination de la discrimination	54
32	Harcèlement.....	54
33	Exposé des fonctions	55
34	Discipline.....	55
35	Examen du rendement et dossier de l'employé-e.....	56
36	Procédure de règlement des griefs.....	57
37	Changements technologiques	64
38	Cotisations et droits d'inscription.....	65
39	Références d'emploi.....	65
40	Santé et sécurité.....	66
41	Consultation mixte	66
*42	Avantages sociaux et autres conditions d'emploi	67
43	Sous-traitance	68
*44	Administration de la paye.....	68
*45	Indemnité de départ	71
46	Employé-e-s à temps partiel	75
47	Modification de la convention.....	79
*48	Durée de la convention.....	79
*Annexe A - Taux de rémunération.....		80
Protocole d'entente - Conversion à des niveaux, plans de classification ou structures salariales nouveaux		83
* Protocole d'entente - Politique sur la Transition des employés.....		86

*Indique les modifications par rapport à la convention collective précédente.

ARTICLE 1

OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'employeur, les employé-e-s et l'Alliance, et d'énoncer certaines conditions d'emploi dont il a été convenu dans le cadre de la négociation collective.
- 1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité de la Commission de la capitale nationale et de favoriser le bien-être de ses employé-e-s ainsi que l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont déterminées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports de travail efficaces à tous les niveaux de la Commission de la capitale nationale auxquels appartiennent les membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 2

CHAMP D'APPLICATION

- 2.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Alliance, aux employé-e-s et à l'employeur.
- 2.02 Le libellé français ainsi que le libellé anglais de la présente convention revêtent tous deux un caractère officiel.

ARTICLE 3

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

- *3.01 Aux fins de l'application de la présente convention :
- (a) « Commission » désigne la Commission de la capitale nationale;
 - (b) « employeur » désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par la Commission de la capitale nationale, ainsi que toute personne autorisée à exercer les pouvoirs de la Commission;
 - (c) « fonction publique » signifie les organisations mentionnées à l'annexe I, IV et V de la Loi sur la gestion des finances publiques ou dans la Loi sur la Pension de la fonction publique;
 - (d) « emploi continu » et « service continu » signifie :

- (i) emploi ininterrompu avec la Commission de la capitale nationale, incluant tout autre emploi ininterrompu dans la fonction publique;
 - (ii) un-e employé-e de la Commission qui est embauché-e de nouveau un (1) an ou moins après sa date de mise en disponibilité est considéré-e comme ayant un lien d'emploi continu;
 - (iii) lorsqu'un-e employé-e, autre qu'un-e employé-e occasionnel-le, cesse d'occuper son emploi pour une raison autre que son licenciement, l'abandon de son poste ou son renvoi pendant un stage, est réembauché-e à l'intérieur d'un délai de trois (3) mois, sa période d'emploi doit être considérée comme continue aux fins des congés de maladie, des indemnités de départ et des congés annuels. Nonobstant cet article, les employé-e-s nommé-e-s pour une période déterminée ne doivent pas accumuler l'emploi continu aux fins des indemnités de départ en vertu de la présente convention collective.
- (e) « congé compensateur » désigne les congés payés accordés en remplacement d'une rémunération en espèces à l'égard des heures supplémentaires. La durée de ce congé correspond au nombre d'heures supplémentaires travaillées multiplié par le taux des heures supplémentaires approprié. Le taux de rémunération à verser à l'employé-e au cours de ces congés doit être fonction de son taux de rémunération horaire calculé selon la classification qu'indique son instrument de nomination le jour précédant immédiatement le jour où le congé est pris;
- (f) « jour de repos » désigne, par rapport à un-e employé-e à temps plein, un jour autre qu'un jour férié où l'employé-e n'est pas habituellement tenu-e d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il ou elle est en congé ou qu'il ou elle est absent-e de son poste sans permission;
- (g) « employé-e » désigne toute personne définie en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et qui fait partie de l'unité de négociation indiquée à l'article 22 Reconnaissance syndicale;
- (h) « Alliance » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada;
- (i) « unité de négociation » désigne le personnel de l'employeur décrit à l'article 22 Reconnaissance syndicale;
- (j) « jour férié » désigne :
- (i) la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h un jour désigné comme jour férié dans la présente convention;

(ii) cependant, aux fins de l'administration d'un poste qui ne commence ni ne finit le même jour, un tel poste est considéré avoir été intégralement effectué :

(A) le jour où il a commencé, lorsque la moitié (1/2) ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là,

ou

(B) le jour où il finit, lorsque plus de la moitié (1/2) des heures effectuées tombent ce jour-là;

(k) « mise en disponibilité » désigne la cessation de l'emploi d'un-e employé-e lorsque les services d'un-e employé-e ne sont plus requis en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction;

(l) « congé » désigne l'absence autorisée du travail d'un-e employé-e pendant ses heures de travail normales ou régulières;

(m) « cotisations syndicales » désigne les cotisations établies en application des Statuts de l'Alliance à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à celle-ci, à l'exclusion des droits d'adhésion, des primes d'assurance ou des cotisations spéciales;

(n) « taux de rémunération » signifie :

(i) « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un-e employé-e divisé par cinq (5);

(ii) « taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un-e employé-e à temps plein divisé par le nombre normale d'heures dans une semaine de travail de l'employé-e;

(iii) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel d'un-e employé-e à temps plein divisé par 52,176;

(iv) « taux de rémunération annuel » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un-e employé-e multiplié par 52,176;

(o) « conjoint » sera interprété, s'il y a lieu, comme comprenant le « conjoint de fait »;

(p) il existe des liens de « conjoint de fait » lorsque, pendant une période continue d'au moins une année, un-e employé-e a cohabité avec une personne et l'a présentée publiquement comme son ou sa conjoint(e) et continue à vivre avec cette personne comme si elle était son ou sa conjoint(e);

- (q) « tarif normal » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé-e;
- (r) « heures supplémentaires » désigne dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures de travail prévues à son horaire;
- (s) « tarif et demi » signifie une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire de l'employé-e;
- (t) « tarif double » signifie deux (2) fois le taux horaire de rémunération de l'employé-e.
- (u) « section locale » désigne la section locale 70080 de l'Alliance de la Fonction publique du Canada;
- (v) « jour » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h;
- *(w) « famille », sauf indication contraire dans cette convention, se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la soeur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, les grands-parents de l'employé-e, ou de tout autre parenté demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

3.02

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

- (a) si elles sont définies dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans ladite loi,

et

- (b) si elles sont définies dans la *Loi d'interprétation*, mais non dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi d'interprétation*.

ARTICLE 4

SÛRETÉ DE L'ÉTAT

- 4.01 Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter comme enjoignant à l'employeur de faire, ou de s'abstenir de faire, quoi que ce soit de contraire à quelque directive ou instruction donnée par le gouvernement du Canada ou en son nom, ou à quelque règlement établi par le gouvernement du Canada ou en son nom, dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du Canada ou de tout autre État allié ou associé au Canada.

ARTICLE 5

PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE

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

ARTICLE 6

DROITS DE LA DIRECTION

- 6.01 Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction à la Commission de la capitale nationale.
- 6.02 L'Alliance reconnaît que l'employeur retient les fonctions, les droits, les pouvoirs et l'autorité que ce dernier n'a pas, d'une façon précise, diminués, délégués ou modifiés par la présente convention. L'employeur convient d'exercer ses droits d'une façon juste.

ARTICLE 7

DROITS DES EMPLOYÉ-E-S

- 7.01 Rien dans la présente convention ne peut être interprété comme une diminution ou une restriction des droits constitutionnels ou de tout autre droit d'un-e employé-e qui sont accordés explicitement par une loi du Parlement du Canada.

ARTICLE 8

PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR

- 8.01 Aux fins du présent article, le mot « publications » englobe, par exemple, les documents scientifiques et professionnels, les articles, les manuscrits, les monographies, les produits audiovisuels et les logiciels.
- 8.02 La qualité d'auteur des publications de la Commission de la capitale nationale n'est normalement pas attribuée à des employé-e-s en particulier. Cependant, il est convenu qu'un-e employé-e peut, dans le cadre de son travail, rédiger pour publication, un document original tel que définit à l'article 8.01. L'autorisation pour une telle publication sera laissée à la discrétion de l'employeur.
- 8.03 Lorsque l'autorisation de publier est refusée, le ou les auteurs sont avisés par écrit des raisons du refus, s'ils le demandent.

ARTICLE 9

DURÉE DU TRAVAIL

- 9.01 Généralités
- (a) Une semaine désigne une période de sept (7) jours consécutifs commençant à 00 h le lundi matin et se terminant à 24 h le dimanche.
 - (b) Une journée désigne une période de vingt-quatre (24) heures commençant à 00 h.
 - (c) L'employeur doit assurer deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète, sauf dans les cas où les nécessités du service ne le permettent pas.
- 9.02 Travail de jour
- Pour l'employé-e qui travaille cinq (5) jours consécutifs par semaine sur une base régulière, la semaine de travail normale est de trente-sept heures et demie (37 1/2) réparties du lundi au vendredi inclusivement, et la journée de travail est de sept heures et demie (7 1/2) consécutives, excluant la pause repas, entre 6 h et 18 h.
- 9.03 Travail par poste

- (a) Nonobstant l'alinéa 9.02 ci-dessus, lorsque les nécessités du service requièrent une opération continue, l'employeur peut établir l'horaire de travail afin qu'un-e employé-e :
- (i) travaille une moyenne de trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine;
 - (ii) travaille une moyenne de sept heures et demie (7 1/2) par jour excluant une pause repas;
- et
- (iii) obtienne normalement deux (2) jours de repos par semaine ou huit (8) jours au cours d'un cycle de 28 jours.
- (b) Il est entendu que des consultations se dérouleront au niveau de la section locale lorsque l'horaire de travail par poste est modifié et que ces changements ont des répercussions sur la majorité des employé-e-s dont le travail est réglementé par cet horaire.
- (c) Lorsqu'il faut modifier des postes au point qu'ils ne sont plus conformes à ceux qui sont prévus à l'horaire, l'employeur, sauf dans les cas d'urgence, aura des consultations au préalable avec les représentants de la section locale.

9.04 L'employeur tente :

- (a) de ne pas établir le début d'un poste dans les huit (8) heures qui suivent la fin du dernier poste de l'employé-e,

et

- (b) évite les variations excessives de l'horaire de travail.

9.05 Lorsque le poste d'horaire d'un-e employé-e ne commence ni ne finit le même jour, un tel poste est considéré pour tous les cas avoir été intégralement effectué :

- (a) le jour où il a commencé, lorsque la moitié ou plus des heures effectuées tombent ce jour là,

ou

- (b) le jour où il finit, lorsque plus de la moitié des heures effectuées tombent ce jour-là.

En conséquence, le premier jour de repos est considéré commencer immédiatement après l'heure de minuit du jour civil durant lequel l'employé-e

a effectué ou est censé-e avoir effectué son dernier poste; et le deuxième jour de repos commence immédiatement après l'heure de minuit du jour qui suit le premier jour de repos de l'employé-e ou immédiatement après l'heure de minuit d'un jour férié désigné situé entre ces deux (2) jours, si les jours de repos se trouvent de ce fait séparés.

9.06 Les employé-e-s doivent être informé-e-s des horaires de travail par postes au moins deux (2) semaines à l'avance.

Tout-e employé-e qui est tenu-e de changer son poste prévu à l'horaire sans avoir reçu un préavis d'au moins sept (7) jours à compter de l'heure d'entrée en vigueur du changement de son poste prévu à l'horaire, est rémunéré-e à tarif et demi. Les postes qu'il ou elle effectue par la suite selon le nouvel horaire sont rémunérés au tarif des heures normales, mais assujettis aux dispositions des heures supplémentaires.

9.07 Échange de postes

À la condition qu'un préavis suffisant soit donné et que l'employeur donne son approbation, les employé-e-s peuvent s'échanger des postes de travail si cela n'augmente pas les frais de l'employeur.

9.08 Horaire de travail variable

Sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, l'employé-e peut effectuer sa durée de travail quotidienne selon un horaire variable à condition que le total des heures travaillées s'élève à sept heures et demie (7 1/2).

9.09 Horaire d'été et d'hiver

Les horaires de travail hebdomadaires et journaliers peuvent être modifiés avec l'accord mutuel de l'employé-e et de l'employeur afin de pouvoir mettre en vigueur des horaires d'été et d'hiver, pourvu que le total annuel des heures ne soit pas modifié.

9.10 Semaine de travail comprimée

Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, l'employé-e peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours, à condition que, au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine. Dans le cadre des dispositions de la présente clause, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé-e et l'employeur. Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, ledit ou ladite employé-e bénéficie de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

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

9.11 Registre des présences

Les employé-e-s peuvent être tenu-e-s de noter leurs heures de présence de la façon ou selon les modalités que déterminera l'employeur.

9.12 La dotation, la préparation et l'administration des horaires de travail sont la responsabilité de l'employeur.

9.13 L'horaire de travail de l'employé-e ne peut être interprété comme lui garantissant une durée de travail minimale ou maximale.

ARTICLE 10

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

10.01 Généralités

- (a) Sous réserve des nécessités du service, l'employeur s'efforce autant que possible de ne pas prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés qui sont facilement disponibles.
- (b) Lorsqu'il est nécessaire d'effectuer des heures supplémentaires, l'employeur doit, dans la mesure du possible, donner un préavis d'au moins quatre (4) heures à l'employé-e visé-e, sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel.
- (c) Afin d'éviter le cumul des heures supplémentaires, l'employé-e ne doit pas être rémunéré plus d'une fois pour les mêmes heures supplémentaires effectuées.
- (d) Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés, l'indemnité de rappel au travail et l'indemnité de disponibilité, ne sont pas cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

Rémunération du travail supplémentaire

- 10.02 L'employé-e a droit à la rémunération des heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'Employeur.
- 10.03 Sous réserve des dispositions de la clause 10.02, lorsque l'employé-e est tenu-e par l'employeur d'effectuer des heures supplémentaires, il ou elle est rémunéré-e aux taux suivants :
- (a) tarif et demi (1 1/2), sauf dans le cas indiqué à la clause 10.03 (b);
 - (b) tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de quinze (15) heures au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en sus de sept heures et demie (7 1/2) pendant son premier jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés, série qui peut toutefois être divisée par un jour férié désigné payé.
- 10.04
- (a) Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces, sauf dans les cas où, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, ces heures peuvent être indemnisées par une période équivalente de congé payé.
 - (b) À la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, la rémunération acquise en vertu du présent article peut être perçue sous forme de congés compensateurs calculés au taux applicable des primes. Les crédits de congé compensateur acquis et qui n'ont pas été pris avant la fin de l'année financière, sont rémunérés le 30 septembre au taux de rémunération de l'employé-e, calculé selon la classification indiquée dans l'instrument de nomination de son poste d'attache au 31 mars de l'année fiscale précédente.
 - (c) À la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'Employeur, les congés compensateurs accumulés peuvent être liquidés, en tout ou en partie, une fois par année financière. Les crédits de congé compensateur acquis mais non utilisés pour l'année financière précédente sont rémunérés au taux horaire de rémunération de l'employé-e, calculé selon la classification indiquée dans l'instrument de nomination de son poste d'attache au 31 mars de l'année financière précédente. Les crédits de congé compensateur acquis mais non utilisés pour l'année financière en cours sont rémunérés au taux horaire de rémunération de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans l'instrument de nomination de son poste d'attache au moment de la demande.

(d) L'employeur se réserve le droit de fixer le moment où l'employé-e pourra prendre son congé compensateur accumulé mais il doit s'efforcer de respecter la préférence de l'employé-e.

10.05 Lorsqu'un paiement est effectué en raison de l'application de cet article, l'employeur tente de verser un tel paiement dans une période de six (6) semaines.

*10.06 Indemnités de repas pour les heures supplémentaires

(a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après les heures de travail normalement prévues à son horaire et à qui on n'a pas donné de préavis avant la fin de sa dernière période normale de travail, bénéficie du remboursement de dix dollars vingt-cinq (10,25 \$) pour un repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

(b) Lorsque l'employé-e effectue quatre (4) heures supplémentaires ou davantage qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée en (a) ci-dessus et qu'on ne lui a pas donné de préavis avant la fin de sa dernière période normale de travail, il ou elle est remboursé-e d'un montant de dix dollars vingt-cinq (10,25 \$) pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

(c) Les alinéas 10.06 (a) et (b) ne s'appliquent pas à l'employé-e en situation de voyage qui a droit de ce fait de demander un remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.

ARTICLE 11

PRIMES DE POSTE

11.01 Le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s qui travaillent de jour et qui sont couverts par l'article 9.02.

11.02 Primes de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h. Elle n'est pas payée dans les cas de rappel au travail (article 12) prévus à la présente convention.

11.03 Prime de fin de semaine

- (a) Les employé-e-s reçoivent une prime supplémentaire de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour le travail effectué le samedi et/ou le dimanche conformément à l'alinéa (b) ci-dessous;
- (b) la prime de fin de semaine est payée pour toutes les heures de travail normalement prévues à l'horaire, au taux des heures normales, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

ARTICLE 12

INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

12.01 Si l'employé-e est rappelé-e au travail :

- (a) un jour de repos, ou un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire, ou
 - (b) sans préavis, après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail, et s'il ou elle rentre au travail, il ou elle touche la plus élevée des deux rémunérations suivantes :
 - (i) un minimum de quatre (4) heures de rémunération calculée au taux des heures normales applicable pour chaque rappel au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures,
 - ou
 - (ii) la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées,
- à condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e;
- (c) les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné à la clause 12.01 (b)(i), mais à celui qui est indiqué à l'article 46 (Employé-e-s à temps partiel).

12.02 Lorsque l'employé-e est rappelé-e au travail dans les conditions énoncées dans la clause 12.01 et est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il ou elle se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :

(a) l'indemnité de kilométrage au taux normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé-e par l'employeur à utiliser son automobile, si l'employé-e se déplace avec sa propre voiture,

ou

(b) les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.

12.03 À moins que l'employé-e ne soit tenu-e par l'employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

12.04 Si un-e employé-e s'acquitte d'un rappel au travail sans avoir à retourner sur les lieux de travail, le minimum de quatre (4) heures de rémunération prévu à la clause 12.01(b)(i) doit être remplacé par un minimum d'une (1) heure de rémunération au tarif normal, qui ne s'applique qu'une fois pour chaque période d'une (1) heure. La période d'une (1) heure doit commencer au moment où est fait le premier appel et prend fin soixante (60) minutes plus tard. Les périodes subséquentes seront définies de la même façon.

ARTICLE 13

DISPONIBILITÉ

*13.01 Lorsque l'employeur exige de l'employé-e qu'il ou elle soit disponible durant les heures hors service, l'employé-e a droit à une indemnité de disponibilité de onze dollars (11,00 \$) pour chaque période complète ou partielle de quatre (4) heures consécutives durant laquelle il ou elle est en disponibilité.

13.02 L'employé-e désigné-e par une lettre ou un tableau pour remplir des fonctions de disponibilité, doit pouvoir être contacté-e au cours de cette période à un numéro de téléphone connu et pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible s'il ou elle est appelé-e à le faire.

13.03 Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour des périodes de disponibilité, l'employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

13.04 Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité si l'employé-e est incapable de se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu-e de le faire.

13.05 L'employé-e en disponibilité qui est tenu-e de travailler est rémunéré-e en vertu des dispositions prévues à l'article 12 (Indemnité de rappel au travail).

ARTICLE 14

TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER

Les employé-e-s qui occupent des postes professionnels ou administratifs, ou des postes de commis, son exclus de l'application des dispositions du présent article.

- 14.01 Lorsque l'employeur décide qu'en raison de la nature du travail il existe un besoin évident, il est permis de prendre une période maximale de dix (10) minutes pour se laver juste avant la fin d'une journée de travail.

ARTICLE 15

TEMPS DE DÉPLACEMENT

- 15.01 Aux fins de la présente convention, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les circonstances et dans les limites prévues par le présent article.
- 15.02 Lorsque l'employé-e est tenu-e de se rendre à l'extérieur de la Région de la capitale nationale en service commandé, au sens donné par l'employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'employeur, et l'employé-e est rémunéré-e pour le temps de déplacement conformément aux clauses 15.03 et 15.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.
- 15.03 Aux fins des clauses 15.02 et 15.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé-e est rémunéré-e est le suivant :
- (a) lorsqu'il ou elle utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'employeur;
 - (b) lorsqu'il ou elle utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'employeur, nécessaire à l'employé-e pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail;
 - (c) lorsque l'employé-e demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il ou elle aurait touchée selon les instructions initiales de l'employeur.
- 15.04 Lorsque l'employé-e est tenu-e de voyager ainsi qu'il est stipulé aux clauses 15.02 et 15.03 :

(a) un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale;

(b) un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, il ou elle touche :

(i) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,

et

(ii) le taux applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser huit (8) heures de rémunération au taux des heures normales;

(c) un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré-e au taux des heures supplémentaires applicables pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au taux des heures normales;

(d) sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, l'indemnité acquise en vertu du présent article peut être transformée en congé compensateur conformément aux dispositions de l'article 10.04 (b) (congé compensateur de l'article Heures supplémentaires).

15.05 Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met l'employé-e à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il ou elle est tenu-e par l'employeur d'y assister.

ARTICLE 16

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

16.01 Sous réserve de la clause 16.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé-e-s à la Commission de la capitale nationale :

- (a) le jour de l'An,
- (b) le Vendredi saint,
- (c) le lundi de Pâques,
- (d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- (e) la fête du Canada,
- (f) la fête du Travail,
- (g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme le jour national d'action de grâces,
- (h) le jour du Souvenir,
- (i) le jour de Noël,
- (j) le Lendemain de Noël,
- (k) un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou, dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier lundi d'août,
- (l) un autre jour désigné jour férié national lorsqu'une loi du Parlement le proclame.

16.02 L'employé-e absent-e en congé non payé pour la journée entière à la fois le jour de travail qui précède et le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf s'il ou elle est en congé non payé conformément à l'article 30 (Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance).

- 16.03
- (a) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu de la clause 16.01 coïncide avec un jour de repos de l'employé-e, il est reporté au premier jour de travail à l'horaire de l'employé-e qui suit son jour de repos. Si l'employé-e est en congé payé le jour auquel est reporté le jour férié, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.
 - (b) Lorsque deux (2) jours désignés comme jours fériés en vertu de la clause 16.01 coïncident avec les jours de repos consécutifs de l'employé-e, ils sont reportés aux deux (2) premiers jours de travail à l'horaire qui suivent les jours de repos. Si l'employé-e est en congé payé les jours auxquels sont reportés les jours fériés, ces jours sont comptés comme des jours fériés et non comme des jours de congé.

16.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié à l'égard d'un-e employé-e est reporté conformément aux dispositions de la clause 16.03 :

- (a) le travail accompli par l'employé-e le jour qui aurait normalement été férié est considéré comme ayant été accompli un jour de repos,

et

- (b) le travail accompli par l'employé-e le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme ayant été accompli un jour férié.

16.05

Lorsqu'un-e employé-e travaille pendant un jour férié, il ou elle est rémunéré-e :

- (a) à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire, et à tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là,

ou

- (b) sur demande, et avec l'approbation de l'employeur, il ou elle peut bénéficier :

- (i) de sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié (ci-après nommé un congé compensateur),

et

- (ii) d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1 1/2) le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire qu'indique la présente convention collective,

et

- (iii) d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de ses heures journalières normales prévues à son horaire qu'indique la présente convention collective.

- (c) Nonobstant les alinéas (a) et (b), lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires conformément à l'alinéa 10, il ou elle touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.

- (d) (i) Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'employeur accorde les jours de remplacement aux moments où l'employé-e les demande.
- (ii) Lorsque, au cours d'une année financière, l'employé-e n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il ou elle a demandés,

ceux-ci lui sont, s'il ou elle le désire, payés à son taux de rémunération des heures normales. Dans tous les autres cas, les jours de remplacement non utilisés sont payés en argent au taux de rémunération des heures normales de l'employé-e.

- 16.06 Lorsque l'employé-e est tenu-e de se présenter au travail un jour férié et qu'il ou elle se présente effectivement au travail, il ou elle touche le plus élevé des deux montants suivants :
- (a) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures;
- ou
- (b) la rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 16.05.
- 16.07 À moins que l'employé-e ne soit tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou elle n'est pas considéré comme du temps de travail.
- 16.08 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié coïncide avec un jour de congé payé de l'employé-e, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.
- 16.09 Sous réserve des nécessités du service, l'employeur ne demande pas à l'employé-e de travailler le 25 décembre et le 1er janvier pendant le temps des fêtes.
- 16.10 Un jour férié désigné payé représente sept heures et demie (7 1/2) seulement.

ARTICLE 17

CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

- 17.01 Les employés-e-s pourront consulter en ligne le solde de leurs crédits de congé annuel et de congé de maladie.

- 17.02 L'employé-e conserve le nombre de jours de congés payés acquis mais non utilisés portés à son crédit par l'employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il ou elle y devient assujetti-e.
- 17.03 L'employé-e ne bénéficie pas de deux genres de congés payés à la fois ni d'une rétribution pécuniaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période.
- 17.04 L'employé-e n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où il ou elle est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.
- 17.05 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité, l'employeur recouvre sur les sommes d'argent dues à l'employé-e un montant équivalant aux congés annuels et aux congés de maladie non acquis pris par l'employé-e, calculé selon le taux de rémunération attaché au poste de titularisation de l'employé-e à la date de sa cessation d'emploi.
- 17.06 Lorsque l'emploi d'un-e employé-e prend fin pour cause de décès ou de mise en disponibilité et que cet-te employé-e a bénéficié de plus de jours de vacances ou de congés de maladie payés qu'il ou elle en a accumulés, l'employé-e sera réputé-e avoir accumulé le nombre de jours de congés payés dont il ou elle a bénéficié.
- 17.07 Sauf disposition contraire dans la présente convention:
- (a) lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé-e pour une période de plus de trois (3) mois pour un motif autre que la maladie, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer les congés annuels;
 - (b) le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- 17.08 Les crédits de congés sont acquis à raison d'un jour équivalant à sept heures et demie (7 1/2).

ARTICLE 18

CONGÉS ANNUELS

- 18.01 La période de référence pour congé annuel s'étend du 1er avril au 31 mars inclusivement.
- 18.02 Acquisition des crédits de congé annuel

Pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération, tout-e employé-e acquiert des crédits de congé annuel à raison de :

- (a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- (b) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- (c) treize virgule un deux cinq (13,125) heures à partir du mois où survient son quinzième (15^e) anniversaire de service;
- (d) treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;
- (e) quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- (f) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
- (g) seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;
- (h) dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.

*18.03

- (a) Aux fins du paragraphe 18.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l'employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique pendant l'année qui suit la date de ladite mise à pied.
- *(b) Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu des paragraphes 45.04 à 45.06, ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.
- *(c) Les périodes de service des membres des Forces canadiennes ayant servi pendant une période ininterrompue de six (6) mois ou plus, soit comme membre de la Force régulière ou de la Force de réserve de classe B ou C,

entreront en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel. Dans le but d'éviter le cumul de crédits de congé annuel simultanément dans la fonction publique et les Forces canadiennes, il ne doit pas y avoir de duplication.

*(d) Pour l'application du paragraphe 18.03 (a) et (c), l'acquisition des crédits de congé annuel se fera à compter de la date à laquelle l'employeur en est informé par l'employé à condition que :

- (i) la période de service antérieur, continue ou discontinuée, peut être confirmée à la satisfaction de l'Employeur;
- (ii) lorsque la période de service ne peut être confirmée par l'Employeur, il incombe à l'employé-e d'obtenir de son employeur antérieur une preuve acceptable de service.

18.04 Droit au congé annuel payé

L'employé-e a droit à des congés annuels payés selon les crédits qu'il ou elle a acquis; toutefois, l'employé-e qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier d'un nombre de congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévu pour l'année de congé en cause.

18.05 Attribution des congés annuels

- (a) Les employé-e-s doivent normalement prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de référence pour congé où ils ou elles les acquièrent.
- (b) Afin de répondre aux nécessités du service, l'employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé-e mais doit s'efforcer :
 - (i) d'accorder les congés annuels de l'employé-e pendant l'année de congé annuel où il ou elle les a acquis;
 - (ii) de fixer à l'employé-e un congé annuel payé pendant au moins deux (2) semaines consécutives durant la période demandée, à condition qu'un préavis écrit de la période demandée soit donné par l'employé-e aussitôt que possible après le 1er avril afin de permettre la planification du service, mais au plus tard le 15 mai;
 - (iii) de ne pas le rappeler au travail après son départ pour son congé annuel.
- (c) À la demande de l'employé-e, l'employeur peut fixer le congé annuel payé sur un préavis plus court.
- (d) L'employeur doit aviser l'employé-e le plus tôt possible à l'avance de sa décision d'accorder ou de refuser le congé annuel demandé.

*18.06 Remplacement d'un congé annuel

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

(a) un congé de décès,

ou

*(b) un congé payé pour obligations familiales conformément à l'alinéa 20.19 (b)(ii),

ou

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

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

18.07 Report de congé et liquidation

(a) Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, un employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auxquels il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congé annuel jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son instrument de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel.

(b) À la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés excédant cent douze virgule cinq (112,5) heures peuvent être payés en argent pendant une année de congé annuel quelconque, au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé selon la classification établie dans son instrument de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

18.08 Rappel pendant le congé annuel

Si au cours d'une période quelconque de congé annuel, l'employé-e est rappelé-e au travail, il ou elle touche le remboursement de dépenses raisonnables selon la définition habituelle de l'employeur,

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

et

(b) pour retourner au point d'où il ou elle a été rappelé-e, s'il ou elle retourne immédiatement en vacances après l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel,

après avoir présenté les comptes que l'employeur exige normalement.

18.09 L'employé-e n'est pas considéré-e comme étant en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, en vertu de la clause 18.08, au remboursement de dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées.

18.10 Annulation d'un congé annuel

Lorsque l'employeur annule ou modifie une période de congé annuel qu'il avait déjà approuvée par écrit, il rembourse à l'employé-e la fraction non remboursable des contrats de vacances que ce ou cette dernier-ère avait signés et des réservations qu'il ou elle avait faites à l'égard de la période en question, sous réserve de la présentation de tout document que peut exiger l'employeur. L'employé-e doit faire tout son possible pour restreindre les pertes qu'il ou elle a subies et fournir à l'employeur, si possible, la preuve des efforts qu'il ou elle a faits à cette fin.

18.11 Congé lors de la cessation d'emploi

Lorsque l'employé-e décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui ou elle-même ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre d'heures de congé annuel acquis mais non utilisés portés à son crédit, par le taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans l'instrument de nomination de son poste d'attache à la date de sa cessation d'emploi.

18.12 Crédits de congé annuel aux fins de l'indemnité de départ

Lorsque l'employé-e le demande, l'employeur accorde à l'employé-e les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi si cela lui permet, aux fins de l'indemnité de départ, de terminer sa première (1^{ère}) année d'emploi continu dans le cas d'une mise en disponibilité et sa dixième (10^{ième}) année d'emploi continu dans le cas d'une démission.

18.13 Recouvrement lors de la cessation d'emploi

En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité, l'employeur déduit de toute somme d'argent due à l'employé-e un montant équivalant aux congés annuels non acquis mais pris par l'employé-e, calculé selon la rémunération journalière à laquelle l'employé-e a droit en vertu de son instrument de nomination en vigueur au moment de la cessation de son emploi.

18.14 Congé annuel accordé une seule fois

- (a) Cette disposition ne s'applique pas à un-e employé-e qui, à travers d'un emploi précédent à la fonction publique, a déjà eu droit à ce crédit d'une seule fois.
- (b) L'employé-e a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année de service, comme le précise le paragraphe 18.03.
- (c) Dispositions transitoires
En vigueur dès la date de signature, l'employé-e ayant plus de deux (2) années de service, comme le précise le paragraphe 18.03, aura droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé.
- (d) Les crédits de congé annuel prévus aux paragraphes 18.14 (b) et (c) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause 18.07 visant le report et épuisement des congés annuels.

ARTICLE 19

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Crédits

- 19.01 L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures.

Attribution des congés de maladie

- 19.02 L'employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il ou elle est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :
- (a) qu'il ou elle puisse convaincre l'employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine,
- et
- (b) qu'il ou elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

- 19.03 À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il ou elle a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 19.02(a), si le

nombre total d'heures de congé de maladie payés attribués uniquement sur la base des déclarations signées par l'employé-e ne dépasse pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.

19.04 Lorsqu'un-e employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions de la clause 19.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'employeur :

(a) pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, s'il ou elle attend une décision concernant une demande de congé pour accident de travail,

ou

(b) pour une période maximale de cent douze virgule cinq (112,5) heures dans tous les autres cas,

sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

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

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

*19.07 (a) Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un-e employé-e qui est mis-e en disponibilité lui seront rendus s'il ou elle est réengagé-e à la Commission de la capital nationale (tel que définit à la clause 3.01(d) au cours de l'année suivant la date de sa mise en disponibilité.

*(b) Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé-e à la fin de sa période d'emploi déterminé à la Commission de la capitale nationale lui sont rendus s'il ou elle est réengagé à la Commission de la capitale nationale au cours de la première (1^{re}) année suivant la fin de ladite période d'emploi.

19.08 L'employeur convient que l'employé-e faisant l'objet d'une recommandation de renvoi pour incapacité attribuable à une mauvaise santé ne doit pas être

renvoyé-e avant la date à laquelle il ou elle aurait épuisé ses crédits de congé de maladie.

19.09 L'employeur peut, pour des motifs valables, avancer des congés de maladie à un-e employé-e même si une avance précédente n'a pas été complètement remboursée.

ARTICLE 20

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

20.01 Généralités

En ce qui concerne les demandes de congé présentées en vertu du présent article, l'employé-e peut être tenu-e de fournir une preuve satisfaisante des circonstances motivant ces demandes.

*20.02 Congé de décès payé

- *(a) Lorsqu'un membre de sa famille décède, un-e employé-e a droit à une période de deuil pouvant aller jusqu'à cinq (5) jours ouvrables qui doivent être pris durant la période de six (6) mois suivant la date du décès. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- (b) L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de décès payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'une tante ou d'un oncle.
- (c) Si, au cours d'une période de congé compensateur ou de congé annuel ou de congé de maladie, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de décès en vertu des alinéas (a) ou (b) de la présente clause, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de décès payé et ses crédits de congé compensateur ou de congé annuel ou de congé de maladie sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de décès qui lui ont été accordés.
- (d) Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de décès ont un caractère individuel. Sur demande, le ou la Premier-ère dirigeant-e ou son-sa représentant-e autorisé-e peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long que celui qui est prévu aux alinéas 20.02(a) et (b).

20.03 Congé de maternité non payé

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

(b) Nonobstant l'alinéa (a) :

(i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,

ou

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

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

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

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

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

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

(ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 19 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 19 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

(f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.

- (g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

20.04

Indemnité de maternité

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

- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
- (ii) fournisse à l'employeur la preuve qu'elle a demandée et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parental à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur,

et

- (iii) signe une entente avec l'employeur par laquelle elle s'engage :

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

(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;

(C) à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée par la Commission dans les trente (30) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- (b) Pour les besoins des divisions (a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division (a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division (a)(iii)(C).
- (c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,
- et
- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parental, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
- (d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 20.04(c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée.

Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou de Régime québécois d'assurance parental.

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

20.05

Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- a) L'employée qui :
 - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa

20.04(a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou de Régime québécois d'assurance parental,

et

- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 20.04(a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 20.04(a)(iii),

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

- (b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 20.04 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parental, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parental pour les motifs indiqués au sous-alinéa (a)(i).

20.06 Dispositions transitoires

L'employée qui est en congé de maternité non payé le jour de la signature du protocole d'entente modifiant les dispositions de cet article ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent article. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.

Réaffectation ou congé liés à la maternité

- 20.07 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.

- 20.08 La demande dont il est question au paragraphe 20.07 est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer ledit risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'employeur peut obtenir un avis médical indépendant.
- 20.09 L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 20.07; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'employeur :
- (a) modifie ses tâches, la réaffecte,
- ou
- (b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- 20.10 L'employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- 20.11 Lorsque l'employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, il en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.
- 20.12 Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.
- 20.13 Congé parental non payé
- (a) L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint-e de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
 - (b) L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur

demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.

(c) Nonobstant les alinéas (a) et (b) :

(i) si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,

ou

(ii) si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-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 (naissance de l'enfant/jour ou l'employé est chargé de la garde de l'enfant).

(d) 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.

(e) L'employeur peut :

(i) reporter à plus tard 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 ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;

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

(f) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

20.14

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 (k), pourvu qu'il ou elle :

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

et

(iii) signe avec l'employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :

- (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
- (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 20.04 (a)(iii)(B), le cas échéant;
- (C) à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé par la Commission dans les trente (30) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

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

- (a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division (a)(iii)(C).
- (c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parental, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
 - (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parental et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir un indemnité parental supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- (d) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 20.14(c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parental.
- (e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa (c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé-e à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur le Régime québécois d'assurance parental*.
- (f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné 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 une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- (g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (f) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou 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 ou elle touchait ce jour-là.
- (i) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- (j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- (k) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale pour un couple qui travaille pour la CCN sous cette convention collective, ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines.

20.15

Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides

- (a) L'employé-e qui :
 - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 20.14(a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parental,
 - et
 - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 20.14(a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-

alinéa 20.14(a)(iii),

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

- (b) L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 20.14 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles il ou elle aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parental s'il ou elle n'avait pas été exclu-e du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parental pour les motifs indiqués au sous-alinéa (a)(i).

20.16 Dispositions transitoires

L'employé-e qui est en congé parental non payé le jour de la signature du protocole d'entente modifiant les dispositions de cet article ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent article. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.

*20.17 Congé non payé pour les soins à la famille

- *(a) Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour les soins à la famille.
- *(b) L'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour les soins à la famille, selon les conditions suivantes :
- (i) l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
 - (ii) le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
 - (iii) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi à la Commission;

(iv) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus.

(v) Congé de compassion

*(A) Nonobstant les paragraphes 20.17(b)(ii) et 20.17(b)(iv) ci-dessus, un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.

(B) La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe 20.17(b)(iii) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.)

(C) Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).

(D) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes (A) et (B) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).

(c) L'employé-e qui est parti en congé non payé peut changer la date de son retour au travail si un tel changement n'entraîne pas de coûts additionnels pour l'Employeur.

*(d) Toutes les périodes de congé obtenues en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent, ou en vertu du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, conformément aux dispositions de conventions collectives précédentes entre les parties ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée totale permise en vertu du congé pour les soins à la famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé-e à la Commission.

(e) Disposition transitoirs

Cette disposition transitoire s'applique aux employés qui ont obtenu un congé et qui sont partis en congé à compter du jour de la signature de la présente convention.

L'employé-e qui, le jour de la signature de la présente convention, est en Congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou en Congé non payé pour les soins et l'éducation denfants d'âge préscolaire conformément aux dispositions de la convention collective précédente, continue à bénéficier du congé en question pour la période approuvée ou, si l'employé-e revient au travail avant la fin de ladite période, jusqu'à son retour au travail.

20.18 Congé non payé pour les obligations personnelles

Un congé non payé peut être accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes :

- (a) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois peut être accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;
- (b) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an peut être accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;
- (c) l'employé-e a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de chacun des alinéas (a) et (b) de la présente clause pendant la durée totale de son emploi à la Commission de la capitale nationale. Le congé non payé accordé en vertu de la présente clause ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité, de paternité ou d'adoption sans le consentement de l'employeur;
- (d) le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa (a) de la présente clause est compté dans le calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du calcul des congés annuels. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération;
- (e) le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa (b) de la présente clause est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du calcul des congés annuels de l'employé-e. Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération;
- (f) Pour l'application des alinéas (a) et (b) de la présente clause, les obligations personnelles ne comprennent pas l'exercice d'un emploi de durée indéterminée auprès d'un autre employeur, à moins qu'il s'agisse d'un travail bénévole.

*20.19 Congé payé pour obligations familiales

- * (a) Aux fins de l'application de la présente clause, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris enfants nourriciers, les beaux-fils et belles-filles ou les enfants du conjoint de droit ou de fait), des parents (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.
- (b) L'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :
- (i) pour le rendez-vous d'un membre de la famille chez le médecin ou le dentiste lorsque la personne est incapable de s'y rendre de son propre chef, ou pour des rendez-vous avec les autorités scolaires ou d'adoption appropriées. L'employé-e doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous des membres de la famille chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ses absences au travail. L'employé-e qui demande un congé en vertu de cette disposition doit aviser son superviseur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
 - (ii) prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade et/ou des soins à un membre âgé de sa famille et pour permettre à l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie ou les soins sont de plus longue durée;
- * (iii) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.
- * (iv) Sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe 20.19(c) peuvent être utilisées pour :
- (A) assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
 - (B) s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
 - (C) se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.
- * (c) Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu des sous-alinéas (b)(i), (ii), (iii) et (iv) ne doit pas dépasser trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière.
- (d) Lorsque, pendant un congé compensateur ou un congé annuel, l'employé-e est admissible à un congé payé pour obligations familiales conformément

au sous-alinéa 20.20 (b)(ii), la période de congé compensateur ou de congé annuel ainsi déplacée est soit ajoutée au congé compensateur ou au congé annuel si l'employé-e le demande et que l'Employeur y consent, soit portée au crédit de l'employé-e pour utilisation à une date ultérieure.

20.20 Congé pour comparution

L'employeur accorde un congé payé à l'employé-e pendant la période de temps où il ou elle est tenu-e :

- (a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- (b) de faire partie d'un jury;
- (c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :
 - (i) devant une cour de justice ou sur son autorisation, ou devant un jury d'accusation;
 - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
 - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste;
 - (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux;

ou

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

20.21 Congé pour accident de travail

L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée de façon raisonnable par l'employeur lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État* et que la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail a informé l'employeur qu'elle a certifié que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

- (a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de sa part,

ou

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

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

20.22 Congé payé de sélection du personnel

Sous réserve des nécessités du service, lorsque l'employé-e prend part à une procédure de sélection du personnel pour remplir un poste à la Commission ou dans la fonction publique dans la Région de la capitale nationale, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, il ou elle a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection.

20.23 Obligations religieuses

- (a) L'employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé-e qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.
- (b) Les employés-e-s peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensateur, un congé non payé pour d'autres motifs ou un échange de postes (dans le cas d'un travailleur posté) pour remplir leurs obligations religieuses.
- (c) Nonobstant le paragraphe 20.25(b), à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employé-e afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé-e devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent entraîner aucune dépense additionnelle à l'employeur.
- (d) L'employé-e qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit prévenir l'employeur le plus longtemps possible à

l'avance et, dans tous les cas, au moins quatre (4) semaines avant le début de la période d'absence demandée.

20.24 Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins un (1) jour ouvrable, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

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

20.25 Congé de bénévolat

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

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

20.26 Congés pour d'autres motifs

À sa discrétion, l'employeur peut accorder un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

ARTICLE 21

CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE

Congé d'études non payé

21.01 L'employeur reconnaît l'utilité du congé d'études. Sur demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes d'au plus un (1) an, qui peuvent être prolongées d'un commun accord, afin de lui permettre de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier un domaine dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses

obligations, ou pour entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service que l'employeur exige ou qu'il prévoit fournir.

21.02 À la discrétion de l'employeur, l'employé-e en congé d'études non payé en vertu du présent article peut toucher une indemnité tenant lieu de traitement allant jusqu'à 100 % (cent pour cent) de son taux de rémunération annuel, selon la mesure dans laquelle, de l'avis de l'employeur, le congé d'études est relié aux besoins de l'organisation. Lorsque l'employé-e reçoit une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou de la bourse d'entretien.

21.03 À titre de condition de l'attribution d'un congé d'études non payé, l'employé-e peut, le cas échéant, être tenu de fournir, avant le début du congé, un engagement écrit de retourner au service de l'employeur pendant une période au moins égale à celle du congé accordé.
Lorsque l'employé-e

(a) ne termine pas ses études,

(b) ne revient pas au service de l'employeur après ses études,
ou

(c) cesse d'être employé-e sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant la fin de la période pendant laquelle il ou elle s'est engagé-e à fournir ses services après la fin des études,

il ou elle rembourse à l'employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées en vertu du présent article pendant le congé d'études, ou toute autre somme moindre que peut fixer l'employeur.

Congé de promotion professionnelle payé

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

(i) un cours offert par l'employeur;

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

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

- (iv) une expérience de travail dans un ministère ou organisme coopérant pour une brève période, afin d'améliorer les connaissances pertinentes du sujet ou l'expertise technique de l'employé-e.
- (b) Sur demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention à la sous-clause 21.04(a) ci-dessus. L'employé-e ne touche aucune rémunération concernant les heures supplémentaires et le temps de déplacement pendant le temps qu'il ou elle est en congé de promotion professionnelle visé par la présente clause.
- (c) L'employé-e en congé de promotion professionnelle touche le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'il ou elle a engagées et que l'employeur juge justifiées.
- (d) L'employé-e qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'employeur pour représenter les intérêts de l'employeur est réputé-e être en fonctions et au besoin, en situation de déplacement. L'employeur défraie les droits d'inscription à la conférence ou au congrès lorsque l'employé-e est obligé-e d'y assister.
- (e) L'employé-e invité-e à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour présenter une communication ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'emploi, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en plus, recevoir le remboursement des droits d'inscription à une conférence ou à un congrès et de ses dépenses de voyage raisonnables.

Congé d'examen payé

- 21.05 À la discrétion de l'employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour se présenter à un examen qui a lieu pendant les heures de travail de l'employé-e. Ce congé n'est accordé que lorsque, de l'avis de l'employeur, le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé-e ou améliore ses compétences.

Normes de sélection

- 21.06 Si l'employeur détermine les normes de sélection d'attribution des congés en vertu de l'article 21, l'employé-e qui en fait la demande et le représentant de l'Alliance recevront un exemplaire de ces normes.

ARTICLE 22

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 22.01 L'employeur reconnaît l'Alliance comme agent négociateur exclusif de tous les employé-e-s visés dans les certificats délivrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 26 janvier 1995. (N° de référence de la Commission 142-29-312)

ARTICLE 23

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

- 23.01 L'employeur reconnaît à l'Alliance le droit de nommer ou de désigner des employé-e-s comme représentant-e-s.
- 23.02 L'Alliance et l'employeur s'efforceront, au cours de consultations, de déterminer l'aire de compétence de chaque représentant-e en tenant compte de l'organigramme du service, du nombre et de la répartition des employé-e-s dans les lieux de travail et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs. Lorsque, au cours de consultations, les parties ne parviennent pas à s'entendre, les griefs sont réglés au moyen de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.
- 23.03 L'Alliance communique par écrit à l'employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément à la clause 23.02 et prévient l'employeur de tout changement.
- 23.04 (a) Le ou la représentant-e obtient l'autorisation de son superviseur immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employé-e-s, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son superviseur avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.
- (b) Lorsque la direction demande la présence d'un-e représentant-e de l'Alliance à une réunion, une telle demande est, si possible, communiquée au superviseur de l'employé-e.

ARTICLE 24

UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

- 24.01 Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, dans des endroits accessibles, est mis à la disposition de l'Alliance pour y apposer des avis officiels de l'Alliance. L'Alliance s'efforcera d'éviter de présenter des demandes d'affichage d'avis que l'employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants.

L'employeur doit donner son approbation avant l'affichage d'avis ou d'autres communications, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Alliance y compris des listes des représentants de l'Alliance et des annonces d'activités sociales et récréatives. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable.

- 24.02 L'employeur maintient aussi la pratique actuelle consistant à mettre à la disposition de l'Alliance, dans ses locaux, des endroits précis pour y placer des quantités raisonnables de documents du syndicat.
- 24.03 Il peut être permis à un-e représentant-e dûment accrédité-e de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'employeur pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. Le ou la représentant-e doit, chaque fois, obtenir de l'employeur la permission de pénétrer dans ses locaux.
- 24.04 L'Alliance fournit à l'employeur une liste des noms de ses représentants et l'avise dans les meilleurs délais de toute modification apportée à cette liste.
- 24.05 Il faut obtenir l'autorisation de l'employeur avant d'envoyer des courriers entre l'Alliance et l'ensemble des employé-e-s au moyen des systèmes de réseaux électroniques internes de la CCN.

ARTICLE 25

INFORMATION

- 25.01 L'employeur convient de communiquer à l'Alliance, chaque trimestre, le nom, le lieu de travail géographique et la classification de chaque employé-e, ainsi que la liste des nouveaux employé-e-s embauché-e-s au cours du dernier trimestre.
- 25.02 (a) L'Employeur accepte de fournir à chaque employé-e une version bilingue électronique ou imprimée de la convention collective, et il s'efforcera de le faire dans les dix (10) semaines qui suivent la date de signature de la convention.
- (b) L'Employeur accepte de fournir à l'Alliance une version électronique et cinq (5) versions imprimées bilingues de la convention collective, et il s'efforcera de le faire dans les dix (10) semaines qui suivent la date de signature de la convention.
- 25.03 L'employeur informera tous les nouveaux employé-e-s qu'il embauche que l'adhésion à l'Alliance est une des conditions d'emploi.

- 25.04 À la demande d'un-e employé-e, l'employeur accepte de rendre disponible, à un moment déterminé d'un commun accord, les Politiques administratives et marches à suivre de la CCN qui ont une relation directe avec les conditions d'emploi de l'employé-e qui en fait la demande.

ARTICLE 26

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

- 26.01 Sous réserve des dispositions du présent article et à titre de condition d'emploi, l'employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les employé-e-s de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles. Si la rémunération de l'employé-e pour un mois donné n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité du présent article, l'employeur n'est pas obligé d'opérer des retenues sur les payes ultérieures.
- 26.02 L'Alliance informe l'employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque employé-e.
- 26.03 Aux fins de l'application de la clause 26.01, les retenues sur la rémunération de chaque employé-e, à l'égard de chaque mois civil, se font à partir du premier mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.
- *26.04 N'est pas assujetti-e au présent article l'employé-e qui convainc l'Alliance par une déclaration faite sous serment, qu'il ou elle est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une organisation syndicale, et qu'il ou elle versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration de l'employé-e soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en question. L'Alliance informera l'employeur, en conséquence.
- 26.05 Nulle association d'employé-e-s, au sens où l'entend l'article 2 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, sauf l'Alliance, n'est autorisée à faire déduire par l'employeur des cotisations syndicales ou d'autres retenues sur la paye des employé-e-s de l'unité de négociation.
- 26.06 Les montants déduits conformément à la clause 26.01 sont versés par chèque au contrôleur de l'Alliance dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées, et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé-e et les retenues faites en son nom.
- 26.07 L'employeur convient de perpétuer la pratique selon laquelle les retenues destinées à d'autres fins sont effectuées sur présentation de documents appropriés.

- 26.08 L'Alliance convient de tenir l'employeur indemne et à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf en cas de réclamation ou de responsabilité découlant d'une erreur de la part de l'employeur, le montant de l'indemnisation se limitant alors à l'erreur commise.
- 26.09 Lorsqu'il est reconnu d'un commun accord qu'une erreur a été commise, l'employeur s'efforcera de la corriger dans les deux (2) périodes de paye qui suivent la reconnaissance de l'erreur, ou dans toutes autres périodes jugées acceptables par les deux parties.

ARTICLE 27

EMPLOYÉ-E-S TRAVAILLANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'AUTRES EMPLOYEURS

- 27.01 Les employé-e-s qui se voient empêché-e-s d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans l'établissement d'un employeur provincial, municipal, commercial ou industriel, le signalent à l'employeur, et celui-ci fera tous les efforts raisonnables voulus pour fournir ailleurs à ces employé-e-s un travail qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels ils ou elles auraient normalement droit.

ARTICLE 28

RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR

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

ARTICLE 29

GRÈVES ILLÉGALES

- 29.01 La Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit des peines à l'endroit de ceux et celles qui participent à des grèves illégales. Des mesures disciplinaires peuvent aussi être prises jusques et y compris le licenciement, conformément à l'alinéa 12(2)(c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour toute participation à une grève illégale, au sens où l'entend la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

ARTICLE 30

CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application de l'article 190(1) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

30.01 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé :

(a) à l'employé-e qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et

(b) à l'employé-e qui intervient au nom d'un-e employé-e ou de l'Alliance qui dépose une plainte.

Demandes d'accréditation, comparutions et interventions concernant les demandes d'accréditation

30.02 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé :

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

et

(b) à l'employé-e qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.

30.03 L'employeur accorde un congé payé :

(a) à l'employé-e cité-e comme témoin par la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et

(b) lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employé-e cité-e comme témoin par un-e autre employé-e ou par l'Alliance.

Auditions d'une commission d'arbitrage, auditions d'une commission de l'intérêt public, et lors d'un mode substitutif de règlement des différends

30.04 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui représentent l'Alliance devant

une commission d'arbitrage, une commission de l'intérêt public ou un mode substitutif de règlement des différends.

- 30.05 L'employeur accorde un congé payé à l'employé-e cité-e comme témoin par une commission d'arbitrage, une commission de l'intérêt public ou un mode substitutif de règlement des différends et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'employé-e cité-e comme témoin par l'Alliance.

Arbitrage des griefs

- 30.06 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à l'employé-e qui est :

(a) partie à l'arbitrage,

(b) le ou la représentant-e d'un-e employé-e qui s'est constitué-e partie,

et

(c) un témoin convoqué par un-e employé-e qui s'est constitué-e partie.

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

- 30.07 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde à l'employé-e :

(a) lorsque l'employeur convoque à une réunion l'employé-e qui a présenté un grief, un congé payé si la réunion se tient dans la zone d'affectation de l'employé-e, et le statut de « présent-e au travail » si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

et

(b) lorsque l'employé-e qui a présenté un grief cherche à obtenir un rendez-vous avec l'employeur, un congé payé si la réunion se tient dans la zone d'affectation de l'employé-e et un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de la zone d'affectation.

- 30.08 Lorsque l'employé-e désire représenter, lors d'une réunion avec l'employeur, un-e employé-e qui a présenté un grief, l'employeur fixe la date et l'heure de la réunion en tenant compte des nécessités du service et accorde un congé payé au ou à la représentant-e si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

- 30.09 Lorsqu'un-e employé-e a demandé à l'Alliance de le ou la représenter ou qu'il ou elle est obligé-e de l'être pour présenter un grief et qu'un-e employé-e mandaté-e par l'Alliance désire discuter du grief avec cet-te employé-e,

l'employé-e et son ou sa représentant-e bénéficiant, lorsque les nécessités du service le permettent, d'une période raisonnable de congé payé à cette fin si la discussion a lieu dans sa zone d'affectation et d'une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

Séances de négociations contractuelles

30.10 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à l'employé-e qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Alliance.

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

30.11 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

Réunions entre l'Alliance et la direction non prévues dans le présent article

30.12 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui participent à une réunion avec la direction au nom de l'Alliance.

30.13 Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister aux réunions du conseil d'administration de l'Alliance, de l'exécutif national des éléments et du conseil exécutif de l'Alliance, ainsi qu'aux congrès de l'Alliance et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail.

Cours de formation des représentants

30.14 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux employé-e-s qui exercent l'autorité d'un-e représentant-e au nom de l'Alliance pour suivre un cours de formation se rattachant aux fonctions d'un-e représentant-e.

Élection à une charge syndicale

*30.15 (a) À sa discrétion, l'Employeur peut, dans les quatre semaines après avoir été informé de l'élection d'un employé-e à une charge de représentant à temps plein de l'AFPC, accorder à cette personne un congé non payé. L'attribution de ce congé est visée par les dispositions de la politique de la Commission sur les congés payés ou non payés;

- * (b) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu de la présente clause ne dépasse pas six (6) ans pendant la durée totale de son emploi à la Commission;
- (c) le congé non payé accordé en vertu de la présente clause est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du calcul des congés annuels de l'employé-e. Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

ARTICLE 31

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

- 31.01 Il n'y aura pas de discrimination, d'ingérence, de restriction, de coercition, de harcèlement, d'intimidation, ni de mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un-e employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, sa situation familiale, son incapacité mentale et physique, son adhésion au syndicat ou son activité dans celui-ci, son état matrimonial ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié.
- 31.02 (a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- (b) Si, en raison de la clause 31.02(a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.
- 31.03 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de discrimination. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.
- 31.04 Sur demande du plaignant(e-s) et/ou de l'intimé(e-s) et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur leur remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

ARTICLE 32

HARCÈLEMENT

- 32.01 L'Alliance et l'employeur reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre de harcèlement et conviennent que le harcèlement ne sera pas toléré sur le lieu de travail.

- 32.02 (a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- (b) Si, en raison de la clause 32.02(a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.
- 32.03 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.
- 32.04 Sur demande du plaignant(e-s) et/ou de l'intimé(e-s) et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur leur remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.
- 32.05 De plus, les parties conviennent que la politique de la Commission sur la *Prévention de l'harcèlement en milieu de travail* s'applique aux employé-e-s assujettis à la présente convention collective.

ARTICLE 33

EXPOSÉ DES FONCTIONS

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

ARTICLE 34

DISCIPLINE

- 34.01 Lorsque l'employé-e est suspendu-e de ses fonctions, est rétrogradé-e ou est licencié-e conformément aux termes de l'alinéa 12(2)(c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension, rétrogradation ou licenciement. L'employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension, rétrogradation ou licenciement.

- 34.02 L'employeur informe le ou la représentant-e local-e de l'Alliance qu'une telle suspension, rétrogradation ou licenciement a été infligée.
- 34.03 Lorsque l'employé-e est tenu-e d'assister à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le ou la touchant, il ou elle a le droit, sur demande, d'être accompagné-e d'un-e représentant-e de l'Alliance à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum une journée de préavis de cette réunion.
- 34.04 L'employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document ni aucune déclaration écrite provenant du dossier de l'employé-e dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de celui-ci ou celle-ci au moment où le document ou la déclaration écrite en question ont été versés à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.
- 34.05 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.
- 34.06 Si des normes de discipline sont élaborées, l'employeur convient de mettre ces normes, ainsi que toutes modifications, à la disposition des employé-e-s.

ARTICLE 35

EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

- 35.01 (a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé-e, celui-ci ou celle-ci doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois rempli, afin d'indiquer qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu. Une copie du formulaire d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé-e sur le formulaire d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il ou elle y a souscrit.
- (b) Le ou les représentant(s) de l'employeur qui font l'évaluation du rendement de l'employé-e doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période sur laquelle porte l'évaluation du rendement de l'employé-e.
- (c) L'employé-e a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'examen du rendement.

- 35.02 (a) Avant l'examen du rendement de l'employé-e, on remet à celui-ci ou à celle-ci :
- (i) la formule qui servira à l'examen;
 - (ii) tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen;
 - (iii) une copie des objectifs de rendement si l'employé-e en fait la demande.
- (b) si, pendant l'examen du rendement de l'employé-e, des modifications sont apportées au formulaire, aux objectifs ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé-e.
- 35.03 Sur demande écrite de l'employé-e, son dossier personnel est mis à sa disposition une fois par année aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'employeur.
- 35.04 Aux fins du présent article,
- L'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de l'employé-e signifie toute appréciation et/ou évaluation écrite par un superviseur portant sur la façon dont l'employé-e s'est acquitté-e des tâches qui lui ont été assignées pendant une période déterminée dans le passé.
- 35.05 Lorsqu'un-e employé-e n'est pas d'accord avec l'évaluation et(ou) l'appréciation de son travail, il ou elle a le droit de présenter par écrit des arguments contraires au(x) gestionnaire(s) ou au(x) comité(s) qui a (ont) effectué l'évaluation et(ou) a (ont) rendu la décision d'appréciation.

ARTICLE 36

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Généralités

- 36.01 Les parties reconnaissent l'utilité d'une explication officieuse entre les employées ou employés et leurs superviseuses ou superviseurs de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsque l'employée ou l'employé annonce, dans les délais prescrits dans le présent article, qu'elle ou il désire se prévaloir de cette clause, il est entendu que la période de discussion ne doit pas être comptée comme comprise dans les délais prescrits lors d'un grief.
- 36.02 Lorsqu'il s'agit de calculer le délai au cours duquel une mesure quelconque doit être prise ainsi qu'il est stipulé dans le présent article, tous les jours civils sont comptés.

- 36.03 Les délais stipulés dans le présent article peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'employeur et l'employée ou l'employé et, s'il y a lieu, la représentante ou le représentant de l'Alliance.
- 36.04 S'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet de la poste, en quel cas on considère que l'employeur l'a reçu à la date à laquelle il est livré au bureau approprié de l'employeur. De même, l'employeur est censé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle le cachet d'oblitération postale a été apposé sur la lettre, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans le formulaire de grief.
- 36.05 Le grief de l'employée ou de l'employé n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'employeur.

Grief individuel

- 36.06 L'employée ou l'employé qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à sa surveillante ou à son surveillant immédiat qui, immédiatement :
- a) l'adresse à la représentante ou au représentant de l'employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié,
- et
- b) remet à l'employée ou à l'employé un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.
- 36.07 Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et conformément aux dispositions dudit article, l'employée ou l'employé qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action ou l'inaction de l'employeur au sujet de questions autres que celles qui découlent du processus de classification a le droit de présenter un grief de la façon prescrite à la clause 36.06, compte tenu des réserves suivantes :
- a) s'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes d'une telle loi, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, pour traiter sa plainte particulière, cette procédure doit être suivie,
- et
- b) si le grief porte sur l'interprétation ou l'application de la présente convention collective, ou d'une décision arbitrale, l'employée ou l'employé

n'a pas le droit de présenter le grief, à moins d'avoir obtenu le consentement de l'Alliance et de se faire représenter par celle-ci.

36.08 Sauf indication contraire dans la présente convention collective, un grief est traité en passant par les paliers suivants:

- a) Palier 1 – premier palier de direction;
- b) Paliers 2 et 3 – paliers intermédiaires, tels que définis par l'employeur;
- c) Dernier palier – la première dirigeante ou le premier dirigeant ou sa représentante ou son représentant autorisé.

Lorsque la procédure de règlement des griefs comprend quatre paliers, la plaignante ou le plaignant peut choisir de renoncer soit au palier 2, soit au palier 3.

36.09 L'employeur désigne une représentante ou un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à tous les employés et employées assujettis à la procédure le nom ou le titre de la personne ainsi désignée de même que le nom et le titre de la surveillante ou du surveillant immédiat auquel le grief doit être présenté. Cette information est communiquée aux employés et employées au moyen d'avis affichés par l'employeur dans les endroits qui sont les plus en vue pour les employés et employées auxquels la procédure de règlement des griefs s'applique, ou d'une autre façon qui peut être déterminée par un accord conclu entre l'employeur et l'Alliance.

36.10 L'employée ou l'employé qui présente un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs peut, si elle ou il le désire, se faire aider ou représenter par l'Alliance.

36.11 L'Alliance a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs. Lorsque de telles consultations ont lieu avec la première dirigeante ou le premier dirigeant ou sa représentante ou son représentant autorisé, c'est cette dernière ou ce dernier qui rend la décision.

36.12 Au premier palier de la procédure, l'employée ou l'employé peut présenter un grief de la manière prescrite à la clause 36.06, au plus tard le trente-cinquième (35^e) jour civil qui suit la date à laquelle elle ou il est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

36.13 L'employeur répond normalement au grief d'une employée ou d'un employé, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les quinze (15) jours civils qui suivent la date de présentation du grief audit palier. Si la décision ou le règlement du grief ne donne pas satisfaction à l'employée ou à l'employé, elle ou il peut présenter un grief au palier suivant de la

procédure dans les quinze (15) jours civils qui suivent la date à laquelle elle ou il reçoit la décision ou le règlement par écrit.

- 36.14 À défaut d'une réponse de l'employeur dans les vingt (20) jours civils qui suivent la date de présentation d'un grief, à tous les paliers sauf au dernier, l'employée ou l'employé peut, dans les vingt (20) jours civils qui suivent, présenter un grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.
- 36.15 L'employeur répond normalement au grief de l'employée ou de l'employé au dernier palier de la procédure de règlement des griefs dans les quarante (40) jours civils qui suivent la date de la présentation du grief à ce palier.
- 36.16 Lorsque l'Alliance représente l'employée ou l'employé dans la présentation de son grief, l'employeur, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, communique en même temps une copie de sa décision à la représentante ou au représentant compétent de l'Alliance et à l'employée ou à l'employé.
- 36.17 La décision rendue par l'employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs est définitive et exécutoire pour l'employée ou l'employé, à moins qu'il ne s'agisse d'un type de grief qui peut être renvoyé à l'arbitrage.
- 36.18 Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'employeur et l'employée ou l'employé et, s'il y a lieu, l'Alliance, peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.
- 36.19 Lorsque l'employeur licencie une employée ou un employé pour des motifs disciplinaires selon l'alinéa 12(2)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention collective s'applique, sauf que le grief n'est présenté qu'au dernier palier.
- 36.20 L'employée ou l'employé peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à sa surveillante ou à son surveillant immédiat.
- 36.21 L'employée ou l'employé qui néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir renoncé à son grief, à moins qu'elle ou il ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.
- 36.22 Il est interdit à toute personne occupant un poste de direction ou de confiance de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener l'employée ou l'employé à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention collective.

36.23 Lorsque l'employée ou l'employé a présenté un grief jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs :

- a) au sujet de l'interprétation ou de l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,

ou

- b) au sujet d'une mesure disciplinaire entraînant un licenciement, une suspension, une rétrogradation ou une sanction pécuniaire,

et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, elle ou il peut le présenter à l'arbitrage selon les dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de son règlement d'exécution.

36.24 Lorsque le grief que l'employée ou l'employé peut soumettre à l'arbitrage porte sur l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employée ou l'employé n'a le droit de présenter ce grief à l'arbitrage que si l'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle la convention collective ou la décision arbitrale s'applique signifie de la façon prescrite :

- a) son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage,

et

- b) son accord de représenter l'employée ou l'employé dans la procédure d'arbitrage.

Grief collectif

36.25 Sous réserve de l'article 215 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et conformément aux dispositions dudit article, l'Alliance peut présenter à l'employeur un grief collectif au nom d'employées ou employés de l'unité de négociation qui s'estiment lésés par l'interprétation ou l'application, communément à leur égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

36.26 Un grief collectif est traité en passant par les paliers suivants :

- a) Palier 1 – premier palier de direction;
- b) Paliers 2 et 3 – paliers intermédiaires, tels que définis par l'employeur;
- c) Dernier palier – la première dirigeante ou le premier dirigeant ou sa représentante ou son représentant autorisé.

Lorsque la procédure de règlement des griefs comprend quatre paliers, la plaignante ou le plaignant peut choisir de renoncer soit au palier 2, soit au palier 3.

- 36.27 L'employeur désigne une représentante ou un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à tous les employées et employés assujettis à la procédure le nom ou le titre de la personne ainsi désignée de même que le nom et le titre de la surveillante ou du surveillant immédiat auquel le grief doit être présenté. Cette information est communiquée aux employées et employés au moyen d'avis affichés par l'employeur dans les endroits les plus en vue pour les employées et employés auxquels la procédure de règlement des griefs s'applique, ou d'une autre façon qui peut être déterminée par un accord conclu entre l'employeur et l'Alliance.
- 36.28 L'Alliance a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs. Lorsque de telles consultations ont lieu avec la première dirigeante ou le premier dirigeant ou sa représentante ou son représentant autorisé, c'est cette dernière ou ce dernier qui rend la décision.
- 36.29 Au premier palier de la procédure, l'Alliance peut présenter un grief collectif de la manière prescrite à la clause 36.25, au plus tard le trente-cinquième (35^e) jour civil qui suit la date à laquelle elle est notifiée, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.
- 36.30 L'employeur répond normalement à un grief collectif, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les quinze (15) jours civils qui suivent la date de présentation du grief audit palier. Si la décision ou le règlement du grief ne donne pas satisfaction à l'Alliance, celle-ci peut présenter un grief au palier suivant de la procédure dans les quinze (15) jours civils qui suivent la date à laquelle elle reçoit la décision ou le règlement par écrit.
- 36.31 À défaut d'une réponse de l'employeur dans les vingt (20) jours civils qui suivent la date de présentation d'un grief collectif, à tous les paliers sauf au dernier, l'Alliance peut, dans les vingt (20) jours civils qui suivent, présenter un grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.
- 36.32 L'employeur répond normalement au grief collectif au dernier palier de la procédure de règlement des griefs dans les quarante (40) jours civils qui suivent la date de la présentation du grief à ce palier.
- 36.33 Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'employeur et l'Alliance peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.
- 36.34 L'Alliance peut renoncer à un grief collectif en adressant une notification par écrit à cet effet à l'employeur.

- 36.35 Retrait d'un grief collectif
- a) L'employée ou l'employé visé par le grief collectif peut, avant le prononcé de la décision définitive à l'égard de celui-ci, aviser l'Alliance qu'elle ou il ne désire plus y souscrire.
 - b) L'Alliance fournit aux représentantes ou représentants de l'employeur autorisés à traiter le grief collectif une copie de l'avis reçu aux termes de l'alinéa a) ci-dessus.
 - c) Une fois l'avis reçu par l'Alliance, celle-ci ne peut plus donner suite au grief à l'égard de l'employée ou de l'employé.
- 36.36 Lorsque l'Alliance néglige de présenter le grief collectif au palier suivant dans les délais prescrits, elle est réputée avoir renoncé au grief sauf si, de l'avis de l'employeur, et après consultation avec l'Alliance, cette dernière n'a pu respecter les délais prescrits pour des motifs indépendants de sa volonté.
- 36.37 Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, l'Alliance peut renvoyer le grief collectif à l'arbitrage.

Griefs de principe

- 36.38 Sous réserve de l'article 220 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et conformément aux dispositions dudit article, l'employeur ou l'Alliance peut présenter à l'autre partie un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective ou d'une décision arbitrale à l'égard de l'une ou l'autre des parties ou de l'unité de négociation en général.
- 36.39 Un grief de principe est présenté au dernier palier de la procédure de règlement des griefs à la représentante ou au représentant de l'Alliance ou de l'employeur, selon le cas, autorisé à traiter le grief. La partie qui reçoit le grief de principe remet à l'autre partie un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.
- 36.40 L'employeur et l'Alliance désignent une représentante ou un représentant et communiquent l'un à l'autre le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et l'adresse du chef de service auquel le grief doit être présenté.
- 36.41 Tant l'employeur que l'Alliance peut présenter un grief de la manière prescrite à l'article 36.38, au plus tard le premier en date du trente-cinquième (35^e) jour civil qui suit la date à laquelle l'employeur ou l'Alliance, selon le cas, est notifié et du jour où il ou elle a pris connaissance du geste, de l'omission ou de toute autre question donnant lieu au grief de principe.
- 36.42 L'employeur ou l'Alliance répond normalement au grief de principe dans les trente (30) jours suivant sa présentation.
- 36.43 Tant l'employeur que l'Alliance, selon le cas, peut renoncer à un grief de principe en adressant une notification par écrit à cet effet à l'autre partie.

36.44 La partie qui présente un grief de principe peut le renvoyer à l'arbitrage conformément aux dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

ARTICLE 37

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

37.01 Les parties ont convenu qu'advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un-e employé-e ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, la politique de transition des employé-e-s s'appliquera. Les clauses suivantes s'appliqueront dans tous les autres cas.

37.02 Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » signifie :

(a) la mise en place par l'employeur d'équipement ou de matériel d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;

et

(b) un changement dans les activités de l'employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel.

37.03 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'employeur. Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'employeur cherchera des moyens de réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé-e-s.

37.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'employeur convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent quatre-vingts (180) jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.

37.05 Le préavis écrit dont il est question à la clause 37.04 fournira les renseignements suivants :

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

(b) la ou les dates auxquelles l'employeur prévoit effectuer les changements;

(c) le ou les lieux concernés.

- 37.06 Une fois le préavis donné conformément à la clause 37.04 et dès que cela est raisonnablement possible, l'employeur doit consulter l'Alliance au sujet des conséquences du changement technologique dont il est question à la clause 37.04, sur chaque groupe d'employé-e-s. Cette consultation portera sur les sujets suivants, sans y être limitée nécessairement :
- (a) le nombre approximatif et le lieu de travail des employé-e-s risquant d'être touchés par les changements;
 - (b) les conséquences possibles du changement sur les conditions de travail ou d'emploi pour les employé-e-s.
- 37.07 Lorsque, à la suite de changements technologiques, l'employeur décide qu'un-e employé-e doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir sans frais, à l'employé-e, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

ARTICLE 38

COTISATIONS ET DROITS D'INSCRIPTION

- 38.01 L'employeur rembourse à l'employé-e les cotisations de membre ou les droits d'inscription payés par l'employé-e à une association ou à un conseil d'administration lorsque leur versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions de l'emploi qu'il ou elle occupe, tel que déterminé par l'employeur.
- 38.02 Les cotisations dont il est question à l'article 26 (Précompte des cotisations) de la présente convention collective sont formellement exclues en tant que droits remboursables aux termes du présent article.

ARTICLE 39

RÉFÉRENCES D'EMPLOI

- 39.01 Sur demande de l'employé-e, l'employeur donne à un employeur éventuel des références personnelles qui indiquent la durée du service de

l'employé-e, ses principales fonctions et responsabilités, et l'exécution de ces fonctions. Aucune référence personnelle ne sera communiquée, sans le consentement de l'employé-e, à un employeur éventuel qui en fait la demande.

ARTICLE 40

SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 40.01 Les parties reconnaissent que les dispositions, procédures et méthodes relatives à la santé et à la sécurité doivent être conformes à la Partie II du Code canadien du travail et aux règlements connexes, et doivent être soumises à leurs principes.
- 40.02 L'employeur prend toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des employé-e-s. Il fera bon accueil aux suggestions de l'Alliance à cet égard, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en oeuvre toutes les procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accidents de travail.

ARTICLE 41

CONSULTATION MIXTE

- 41.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à continuer une consultation significative sur des questions d'intérêt mutuel.
- 41.02 Sans préjuger de la position que l'employeur ou l'Alliance peut vouloir adopter dans l'avenir au sujet de l'opportunité de voir ces questions traitées dans des dispositions de conventions collectives, les parties décideront, par accord mutuel, des questions qui, à leur avis, peuvent faire l'objet de consultations mixtes.
- 41.03 La consultation patronale syndicale s'effectuera dans le cadre de réunions du Comité de consultation patronale syndicale (CCPS), de même qu'à l'occasion de réunions de sous-comités comme le Comité de consultation patronale syndicale pour la conservation et la recherche d'emplois. Toutes les réunions des comités paritaires doivent se dérouler selon des paramètres déterminés d'un commun accord, qui seront examinés périodiquement. Les réunions du Comité doivent avoir lieu à un moment décidé d'un commun accord à la demande de l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 42

AVANTAGES SOCIAUX ET AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI

- *42.01 *(a) L'employeur continuera d'appliquer les dispositions existantes des politiques suivantes :

[Directive sur les voyages](#)
[Directive sur la prime au bilinguisme](#)

En vertu des Directives sur la santé et la sécurité au travail :

[Partie II – Ouvrages permanents et séjourner en sécurité dans un lieu de travail \(Utilisation et occupation des bâtiments\)](#)
[Partie III - Charpentes surélevées](#)
[Partie VII - Lutte contre le bruit \(niveaux de bruit\)](#)
[Partie VIII - Sécurité des systèmes électriques](#)
[Partie IX - Hygiène](#)
[Partie XI - Substances dangereuses](#)
[Partie XII - Espaces clos](#)
[Partie XIII - Équipement et vêtements de protection individuelle](#)
[Partie XIV - Outils et machines](#)
[Partie XV - Manutention des matériaux](#)
[Partie XVIII - Premiers soins](#)
[Partie XVI - Utilisation des véhicules automobiles](#)
[Partie X - Pesticides](#)
[Partie XIX - Refus de travailler](#)

- *(b) Politique de transition des employés (3 fév. 1995). L'employeur devra appliquer les dispositions de la politique de transition des employés, modifiée par les partis selon la lettre d'entente datée du 17 août 2012.
- (c) L'employeur maintient la pratique qui consiste à mettre en application les rajustements salariaux qui interviennent de temps à autre.
- *(d) Les parties conviennent de se consulter sur la mise en œuvre de la politique mentionnée dans l'article 42.01(b). Il est entendu que l'employeur s'engage à tenir des consultations constructives et opportunes avec l'exécutif locale lorsque des membres de l'unité de négociation sont touchés par des politiques des Ressources humaines tel qu'indiqué dans la politique Gestion des Politiques administratives et marches à suivre (PAMS).

- 42.02 L'employeur continue d'offrir aux employé-e-s toutes les dispositions relatives au Régime de soins de santé de la fonction publique, au Régime de soins dentaires de la fonction publique et au Régime d'assurance invalidité de la fonction publique ainsi modifiés de temps à autre.

ARTICLE 43

SOUS-TRAITANCE

- 43.01 L'employeur maintient les usages pratiqués dans le passé selon lesquels il fait tout effort raisonnable pour que les employé-e-s qui deviendraient excédentaires en raison de la sous-traitance de travaux continuent d'occuper un emploi à la Commission de la capitale nationale.

ARTICLE 44

ADMINISTRATION DE LA PAYE

- 44.01 Sauf dans les situations stipulées dans le présent article, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employé-e-s ne sont pas modifiées par la présente convention.
- 44.02 L'employé-e a droit, pour la prestation de ses services :
- a) à la rémunération indiquée à l'annexe « A » pour la classification du poste auquel l'employé-e est nommé-e, si cette classification concorde avec celle qu'indique son instrument de nomination,
- ou
- b) à la rémunération indiquée à l'annexe « A » pour la classification qu'indique son instrument de nomination, si cette classification et celle du poste auquel l'employé-e est nommé-e ne concordent pas.
- 44.03 Les taux de rémunération indiqués à l'annexe « A » de la convention entrent en vigueur aux dates stipulées dans la convention collective.
- 44.04 Administration de la paye
- Lorsque deux ou plusieurs des événements suivants surviennent à la même date, à savoir une nomination, une augmentation d'échelon de rémunération, une révision de rémunération, le taux de rémunération de l'employé-e est calculé dans l'ordre suivant :
- (a) il ou elle reçoit son augmentation de rémunération;
 - (b) son taux de rémunération est révisé;
 - (c) son taux de rémunération à la nomination est fixé conformément au taux applicable de rémunération de la présente convention.
- 44.05 Taux de rémunération

- (a) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'annexe « A » de la convention entrent en vigueur avant la date de signature de la convention collective, les modalités suivantes s'appliquent :
- (i) pour les fins des sous-alinéas (ii) à (vi), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération et se termine le jour de la signature de la présente convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
 - (ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employé-e-s, aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, à la succession des anciens employé-e-s qui faisaient partie de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;
 - (iii) les taux de rémunération sont payés en un montant équivalant à ce qui aurait été versé si la convention avait été en vigueur ou si une décision arbitrale avait été rendue à cet égard à la date d'entrée en vigueur de la révision des taux de rémunération;
 - (iv) pour permettre aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, aux représentants des anciens employé-e-s de toucher le paiement conformément au sous-alinéa (a)(iii), l'employeur informe ces personnes, par courrier recommandé expédié à leur dernière adresse connue, qu'ils ou elles disposent de 30 jours à compter de la date de réception de la lettre recommandée pour demander ce paiement par écrit, l'employeur étant dégagé de toute obligation concernant ledit paiement après ce délai;
 - (v) seuls les taux de rémunération et la rémunération du temps supplémentaire qui ont été versés à l'employé-e au cours de la période de rétroactivité seront calculés de nouveau, et la différence entre le montant versé d'après les anciens taux de rémunération et le montant payable d'après les nouveaux taux sera versée à l'employé-e;
 - (vi) il n'y a ni paiement ni notification lorsque le montant en question ne dépasse pas un dollar (1,00 \$).

*44.06

Rémunération d'intérim

- (a) Lorsque l'employé-e est tenu-e par l'employeur d'exercer à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'une classification supérieure, pendant le nombre de jours ouvrables consécutifs défini à l'alinéa 44.06 (c), il ou elle touche une rémunération d'intérim à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions comme s'il ou elle avait été nommé-e à ce niveau de classification supérieure pour la durée de la période.

- (b) Lorsqu'un jour férié désigné payé survient durant la période ouvrant droit à la rémunération d'intérim, ce jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de l'établissement de ladite période.

*(c) Le nombre de jours requis est trois (3) jours pour tous les niveaux.

44.07

Statut de protection salariale

- (a) L'expression « taux de rémunération maximal » désigne le taux de rémunération maximal pour tous les niveaux.
- (b) Lorsque les tâches et fonctions de l'employé-e sont reclassifiées à un niveau de rémunération maximal inférieur au niveau auquel il ou elle est rémunéré-e, les dispositions suivantes s'appliquent :
 - (i) Malgré la rétrogradation du poste, le titulaire est réputé, à toutes fins utiles, avoir conservé son ancien niveau. Cela peut être cité comme une situation de protection salariale et sous réserve de la division (ii)(B) de la présente directive pendant une période d'un an qui suit la note de notification, il jouit de cet avantage tant qu'il occupe le poste ou jusqu'à ce que le taux de rémunération maximal du niveau résultant de la reclassification devienne supérieur à celui qui s'applique à l'ancienne classification, lequel est révisé périodiquement. Un an après l'avis, le salaire du titulaire sera assujéti à un taux de retenue, tel que décrit au sous-alinéa (iv) de la présente directive.
 - (ii)
 - (A) La Commission de la capitale nationale doit faire, quand il le faut, des efforts raisonnables pour muter le ou la titulaire à un poste de niveau équivalent à celui de son ancien niveau.
 - (B) Si un-e titulaire refuse sans motif valable une offre de mutation à un poste mentionné en (ii) (A), il ou elle sera immédiatement rémunéré-e au taux approprié du poste reclassifié.
 - (iii) Un-e employé-e assujéti-e au sous-alinéa (ii) de la présente directive sera considéré-e comme ayant été muté-e pour les besoins de la fixation des dates d'augmentation d'échelon et des taux de rémunération.
 - (iv) Après la période d'un an de protection salariale, l'employé-e dont le poste a été retrogradé sera rémunéré-e à un taux de retenue pour le poste reclassifié qui est le plus proche, sans y être inférieur, du taux de rémunération en vigueur de l'employé-e ou, si ce taux n'existe pas, le taux de rémunération en vigueur de l'employé-e, à titre de taux de retenue, jusqu'au moment où le taux de rémunération maximal du poste reclassifié équivaut à celui du taux de retenue ou le dépasse. À ce

moment-là, le taux de rémunération de l'employé-e devient celui de l'échelle de rémunération du poste reclassifié et est régi par le nouveau plan des échelles de taux de rémunération.

44.08 Administration de l'augmentation d'échelon de rémunération

- (a) L'employé-e, sauf un-e employé-e dont le rendement est jugé insatisfaisant, se voit accorder une augmentation d'échelon de rémunération jusqu'à ce qu'il ou elle atteigne le maximum de la fourchette salariale de son niveau.
- (b) L'augmentation d'échelon de rémunération est de trois pour cent (3 %) du taux de rémunération de son poste d'attache.
- (c) Lorsque, à la date d'augmentation d'échelon de rémunération, l'augmentation finale se situe à moins de cent dollars (100,00 \$) du taux de rémunération maximal de son niveau, le salaire de l'employé-e est fixé au taux de rémunération maximal.
- (d) La période de référence pour l'augmentation d'échelon des employés à temps plein est de douze (12) mois.

44.09 Rémunération en cas de décès d'un-e employé-e

Lorsqu'un-e employé-e décède, le taux de rémunération qu'il ou elle aurait normalement touché depuis sa dernière journée de travail jusqu'à la fin du mois devient dû à la fin du mois. La rémunération qui n'a pas été payée à l'employé-e avant la date de son décès est dès lors versée à sa succession.

44.10 Si, au cours de la durée de la convention collective, il est établi à l'égard de ce groupe une nouvelle norme de classification qui est mise en oeuvre par l'employeur, celui-ci doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec l'Alliance les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employé-e-s au moment de la transposition aux nouveaux niveaux. Cet article est assujéti au protocole d'entente sur la conversion à des niveaux, plans de classification ou structures salariales nouveaux, signé le 22 novembre 2001, entre la Commission de la capitale nationale et l'Alliance de la fonction publique du Canada.

ARTICLE 45

INDEMNITÉ DE DÉPART

*45.01 À compter du jour suivant la date de signature officielle de la convention collective, les alinéas 45.01 (b) et (d) seront supprimés de la convention collective. Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 45.02,

l'employé-e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire attaché au poste de titularisation qu'indique son instrument de nomination :

(a) Mise en disponibilité

- * (i) Dans le cas d'une première (1^{re}) mise en disponibilité et pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365.

- (ii) Dans le cas d'une deuxième mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa (a)(i).

(b) Démission

En cas de démission, sous réserve de la sous-clause 45.01(d) et si l'employé-e justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

(c) Renvoi en cours de stage

Lorsque l'employé-e compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse d'être employé-e en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser vingt-sept (27) semaines de rémunération.

(d) Retraite

- (i) Au moment de la retraite, lorsque l'employé-e a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la Loi sur la pension de la fonction

publique ou qu'il ou elle a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi,

ou

- (ii) dans le cas d'un-e employé-e à temps partiel qui travaille régulièrement pendant plus de treize heures et demie (13 1/2) mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il ou elle était cotisant-e en vertu de la Loi sur la pension de la fonction publique, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il ou elle avait été cotisant-e en vertu de ladite loi,

une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé-e, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

(e) Décès

En cas de décès de l'employé-e, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

(f) Renvoi pour incapacité ou incompétence

- (i) Lorsque l'employé-e compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un renvoi pour incapacité, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.
- (ii) Lorsque l'employé-e compte plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un renvoi pour incompétence, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

*45.02

Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation

d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues aux clauses 45.01 et 45.04.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 45.04 à 45.06 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

*45.03 Nomination à un poste au sein de la fonction publique

L'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste au sein de la fonction publique touchera toutes les indemnités de départ découlant de l'application des paragraphes 45.04 à 45.06.

*45.04 Fin de l'indemnité de départ

- (a) Sous réserve du paragraphe 45.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le jour suivant la date de signature officielle de la convention collective, à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.
- (b) Sous réserve du paragraphe 45.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit dès le jour suivant la date de signature officielle de la convention collective, à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

*45.05 Options de paiement

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

- (a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour suivant la date de signature officielle de la convention collective, ou
- (b) un paiement unique au moment de la cessation d'emploi chez l'employeur au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e à la date de cessation d'emploi chez l'employeur, ou

(c) une combinaison des options (a) et (b) conformément à l'alinéa 45.06 (c).

*45.06

Choix de l'option

- (a) L'Employeur informe l'employé-e du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.
- (b) L'employé-e informe l'Employeur de l'option qu'il ou elle a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- (c) L'employé-e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 45.05 (c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 45.05 (a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 45.05 (b).
- (d) L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 45.06 (b) sera réputé voir choisi l'option 45.05 (b).

ARTICLE 46

EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

46.01

Définition

Employé-e à temps partiel désigne une personne dont l'horaire normal de travail est inférieur à celui prévu pour un-e employé-e à plein temps à l'article relatif à la durée du travail, sans être toutefois inférieur à celui mentionné dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

Généralités

46.02

Les employé-e-s à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention, dans la même proportion qui existe entre leurs heures de travail hebdomadaires normales et les heures de travail hebdomadaires normales prévues pour les employé-e-s à plein temps, sauf indication contraire dans la présente convention.

46.03

Les employé-e-s à temps partiel sont rémunérés au taux de rémunération des heures normales pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières ou hebdomadaires prévues pour les employé-e-s à plein temps.

46.04

Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé-e à temps partiel a travaillé cinq (5) jours et le nombre d'heures de travail hebdomadaires prévues dans la présente convention.

46.05 Les congés ne peuvent être accordés

(a) que pendant les périodes au cours desquelles les employé-e-s sont censés, selon l'horaire, remplir leurs fonctions;

ou

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

Jours fériés désignés

46.06 L'employé-e à temps partiel n'est pas rémunéré-e pour les jours fériés désignés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre virgule vingt-cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures effectuées au taux des heures normales.

46.07 Lorsque l'employé-e à temps partiel est tenu-e de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employé-e-s à temps plein à la clause 16.01 de la présente convention, il ou elle est rémunéré-e à tarif et demi (1 1/2) le taux de rémunération des heures normales pour toutes les heures de travail effectuées, jusqu'à concurrence du nombre d'heures de travail journalières normalement prévues à l'horaire indiqué dans la présente convention, et à tarif double (2) par la suite.

46.08 L'employé-e à temps partiel qui rentre au travail, selon les instructions, un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employé-e-s à temps plein est rémunéré-e pour le temps de travail réellement effectué où il ou elle touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux des heures normales, le montant le plus élevé étant retenu.

Heures supplémentaires

46.09 L'expression « heures supplémentaires » désigne tout travail autorisé effectué en sus des heures de travail journalières ou hebdomadaires d'un-e employé-e à temps plein, mais ne comprend pas le temps de travail effectué un jour férié.

46.10 Sous réserve de la clause 46.09, l'employé-e à temps partiel qui est tenu-e d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré-e au tarif des heures supplémentaires qu'indique l'article 10, Heures supplémentaires.

46.11 Rappel au travail

Lorsqu'un-e employé-e à temps partiel réunit les conditions nécessaires pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément aux dispositions de l'Article 12 (Indemnité de rappel au travail) et a le droit de recevoir la rémunération minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, l'employé-e à temps partiel doit recevoir un paiement

minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux des heures normales.

46.12 Congé de décès

Nonobstant la clause 46.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la journée prévue à la clause 20.02 (congé de décès payé).

46.13 Congés annuels

L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congés annuels pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux fois le nombre d'heures qu'il ou elle effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi en fonction des années de service à l'article 18, Congés annuels, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- (a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois, zéro virgule deux cinq (0,25) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- (b) lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, zéro virgule trois trois trois (0,333) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- (c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule un deux cinq (13,125) heures par mois, zéro virgule trois cinq (0,35) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- (d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule sept cinq (13,75) heures par mois, zéro virgule trois six sept (0,367) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- (e) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures par mois, zéro virgule trois huit trois (0,383) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- (f) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, zéro virgule quatre un sept (0,417) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;

- (g) lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois, zéro virgule quatre cinq (0,45) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- (h) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois, zéro virgule cinq (0,5) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois.

46.14 Congés de maladie

L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congés de maladie à raison d'un quart (1/4) du nombre d'heures qu'il ou elle effectue pendant sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures de sa semaine de travail normale.

46.15 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- (a) Aux fins de l'application des clauses 46.13 et 46.14, 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 mensuelles effectuées au taux des heures normales.
- (b) L'employé-e qui travaille à la fois à temps partiel et à plein temps au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congés annuels ni de crédits de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un-e employé-e à plein temps.

46.16 Indemnité de départ

Nonobstant les dispositions de l'article 45 (Indemnité de départ), lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à plein temps et de périodes d'emploi 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 d'emploi à temps partiel sont regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à plein temps. On multiplie la période équivalente d'emploi à plein temps, en années, par le taux de rémunération hebdomadaire à plein temps correspondant au niveau attaché au poste de titularisation approprié afin de calculer l'indemnité de départ.

46.17 Augmentation d'échelon de rémunération

L'employé-e à temps partiel a le droit de recevoir une augmentation d'échelon de rémunération après avoir travaillé le total des heures régulières de travail

d'un-e employé-e à plein temps au taux horaire de rémunération durant une période d'emploi à la condition que le maximum du salaire ne soit pas dépassé. L'augmentation d'échelon de rémunération entre en vigueur le premier jour de travail suivant les heures stipulées dans la présente clause.

ARTICLE 47

MODIFICATION DE LA CONVENTION

47.01 La présente convention peut être modifiée d'un commun accord.

ARTICLE 48

DURÉE DE LA CONVENTION

- *48.01 La présente convention collective vient à expiration le 31 décembre 2014.
- 48.02 Sauf indication exprès contraire, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date de sa signature.
- *48.03 Les dispositions de la présente convention doivent être mises en œuvre par les partis dans un délai de cent vingt (120) jours de la date de signature.

***ANNEXE A**

TAUX DE RÉMUNÉRATION

(en dollars)

A - En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2012 (augmentation économique 1,75%)

B - En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013 (augmentation économique 1,5%)

C - En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2014 (augmentation économique 2,0%)

RÉ-1

De: \$ 27296 à 36482

À: A 27774 à 37120

B 28191 à 37677

C 28755 à 38431

RÉ-2

De: \$ 35877 à 46297

À: A 36505 à 47107

B 37053 à 47814

C 37794 à 48770

RÉ-3

De: \$ 42474 à 53757

À: A 43217 à 54698

B 43865 à 55518

C 44742 à 56628

RÉ-4

De: \$ 50053 à 63738

À: A 50929 à 64853

B 51693 à 65826

C 52727 à 67143

RÉ-5

De: \$ 57876 à 76793

À: A 58889 à 78137

B 59772 à 79309

C 60967 à 80895

RÉ-6

De:	\$	70810 à 95638
À:	A	72049 à 97312
	B	73130 à 98772
	C	74593 à 100747

RÉ-7

De:	\$	89200 à 114941
À:	A	90761 à 116952
	B	92122 à 118706
	C	93964 à 121080

***NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

1. L'employé-e au niveau RÉ-01 à RÉ-7 qui, au 1^{er} janvier 2012, était rémunéré-e selon le taux applicable à son niveau sera rémunéré-e, à compter du 1^{er} janvier 2012, conformément à l'échelle de rémunération «A», à un taux de rémunération qui est supérieur de un virgule soixante-quinze pour cent (1,75%) à son ancien taux de rémunération.
2. L'employé-e au niveau RÉ-01 à RÉ-7 qui, au 1^{er} janvier 2013, était rémunéré-e selon le taux applicable à son niveau sera rémunéré-e, à compter du 1^{er} janvier 2013, conformément à l'échelle de rémunération «B», à un taux de rémunération qui est supérieur d'un virgule cinq pour cent (1,5%) à son ancien taux de rémunération.
3. L'employé-e au niveau RÉ-01 à RÉ-7 qui, au 1^{er} janvier 2014, était rémunéré-e selon le taux applicable à son niveau sera rémunéré-e, à compter du 1^{er} janvier 2014, conformément à l'échelle de rémunération «C», à un taux de rémunération qui est supérieur de deux pour cent (2,0%) à son ancien taux de rémunération.
4. Pour les employé-e-s indéterminés à temps plein, les augmentations d'échelon de rémunération pour les niveaux susmentionnés s'effectueront conformément à l'article 44.08 « Administration de la paye ». Pour les employé-e-s indéterminés à temps partiel, les augmentations d'échelon de rémunération pour les niveaux susmentionnés s'effectueront conformément à la clause 46.17 « Augmentation d'échelon de rémunération ».
5. Un-e employé-e nommé-e à un poste pour une période déterminée recevra une augmentation d'échelon de rémunération après avoir accumulé douze (12) mois de service cumulatif. Pour plus de précision, « service cumulatif » s'entend de tout service, continu ou non, au même niveau à la Commission de la capitale nationale.

PROTOCOLE D'ENTENTE

Conversion à des niveaux, plans de classification ou structures salariales nouveaux

GÉNÉRALITÉS

- a) Le présent protocole d'entente fera partie de la convention collective à laquelle l'Alliance de la fonction publique du Canada et la Commission de la capitale nationale sont parties et entrera en vigueur le 22 novembre 2001.
 - b) Le présent protocole d'entente demeurera en vigueur jusqu'à ce qu'il soit modifié ou annulé par consentement mutuel des parties.
1. Lorsqu'un employé fait l'objet d'une conversion à un nouveau niveau, ou est assujéti à un régime de classification ou à une structure de rémunération nouveaux et est nommé, autrement qu'à sa demande ou par rétrogradation, à un poste d'un nouveau niveau, ou qui est régi par un régime de classification ou à une structure de rémunération nouveau, il a le droit d'être rémunéré pour les services rendus à la date de nomination comme suit :
- a) au taux de rémunération applicable au poste qu'il occupe, selon le nouveau régime de classification et de rémunération, ou
 - b) au taux de rémunération applicable au poste qu'il occupait, selon l'ancien régime de classification et de rémunération, ou
 - c) au taux de rémunération applicable au poste qu'il occupait, selon le nouveau régime de classification et de rémunération, juste avant sa nomination à un poste du nouveau régime de classification et de rémunération, en prenant le taux maximal le plus élevé.
2. Lorsque les paragraphes 1 b) ou c) sont applicables, l'administration de la paye de l'employé (c'est-à-dire les dates d'augmentation d'échelon et le taux de rémunération) seront conformes aux paragraphes 2.1, 2.2, 2.3 et 2.4 de la présente directive.
- 2.1 Malgré la rétrogradation du poste, le titulaire est réputé, à toutes fins utiles, avoir conservé son ancien niveau. Cela peut être cité comme une situation de protection salariale et sous réserve du paragraphe 2.2 b) de la présente directive pendant une période d'un an qui suit la date de notification, il jouit de cet avantage tant qu'il occupe le poste ou jusqu'à ce que le taux de rémunération maximal du niveau résultant de la reclassification devienne supérieur à celui qui s'applique à l'ancienne classification, lequel est révisé périodiquement. Un an après l'avis, le salaire du titulaire sera assujéti à un taux de retenue, tel que le décrit au paragraphe 2.4 de la présente directive.

- 2.2 a) La CCN doit faire, quand il le faut, des efforts raisonnables pour muter le titulaire à un poste de niveau équivalent à celui de son ancien niveau.
- b) Si un titulaire refuse sans motif valable une offre de mutation à un poste mentionné en a) il sera immédiatement rémunéré au taux approprié du poste reclassifié.
- 2.3 Un employé assujetti au paragraphe 2.2 de la présente directive sera considéré comme ayant été muté pour les besoins de la fixation des dates d'augmentation d'échelon et des taux de rémunération.
- 2.4 Après la période d'un an de protection salariale, l'employé dont le poste a été rétrogradé sera rémunéré à un taux de retenue pour le poste reclassifié qui est le plus proche, sans y être inférieur, du taux de rémunération en vigueur de l'employé ou, si ce taux n'existe pas, le taux de rémunération en vigueur de l'employé, à titre de taux de retenue, jusqu'au moment où le taux de rémunération maximal du poste reclassifié équivaut à celui du taux de retenue ou le dépasse. À ce moment-là, le taux de rémunération de l'employé devient celui de l'échelle de rémunération du poste reclassifié et est régi par le nouveau plan des échelles de taux de rémunération.
3. Lorsqu'un nouveau niveau est établi ou qu'un nouveau régime de classification et une nouvelle structure de rémunération sont adoptés à l'égard de ce niveau établi et que l'employé est réaffecté à un poste de ce niveau, il est rémunéré, à la date d'effet de cette conversion, au taux de rémunération le plus proche, sans y être inférieur, du taux de rémunération qu'il aurait par ailleurs eu le droit de recevoir à cette date.
4. a) Sous réserve du paragraphe b), la première augmentation de rémunération (augmentation d'échelon) à la suite d'une conversion faite dans les conditions stipulées au paragraphe 3 de la présente directive est calculée comme si cette conversion était une mutation du poste que l'employé occupait à cette date dans l'ancien niveau ou selon l'ancienne classification et l'ancienne structure de rémunération.
- b) Lorsqu'au moment de la conversion faite dans les conditions stipulées au paragraphe a), l'employé
- i) qui était rémunéré au taux maximal de l'ancienne échelle pour toute période de temps, n'est pas rémunéré au taux maximal de la nouvelle échelle; ou
- ii) au moment de cette conversion, touche une augmentation équivalente ou supérieure à celle qu'il aurait touchée par suite d'une promotion,
- la première augmentation de rémunération ultérieure se fera au même moment que si cette nomination était une promotion.
5. L'employé dont le salaire a été protégé au moment de la conversion et dont le poste est par la suite reclassifié à un niveau présentant un taux de rémunération maximal

supérieur et dont le salaire actuel se situe à l'intérieur du niveau reclassifié, sera considéré comme ayant été muté pour les fins de la détermination des dates d'augmentation d'échelon et du taux de rémunération.

6. a) L'employé qui est intérimaire à la date de la conversion verra sa rémunération d'intérim recalculée au moyen de la nouvelle échelle de rémunération.
- b) L'employé qui est intérimaire à la date de la conversion à un niveau comprimé continuera de recevoir sa rémunération d'intérim jusqu'à la fin de la période d'affectation. De plus, les demandes de prolongation de l'intérim seront refusées, et l'employé réintégrera les fonctions de son poste d'attache et sa description tâche.

***Protocole d'entente**
Considéré comme faisant partie de la convention collective

Le 17 août 2012

Sujet : négociations entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et la Commission de la capitale nationale – Politique concernant la transition des employés

Les modifications contenues dans cette entente prendront effet à la date de signature de la convention collective. La Commission de la capitale nationale (CCN) s'engage à ajouter ce qui suit, ou des termes similaires dans le même ordre d'idées, dans un délai de 6 (six) mois de la date de signature de la nouvelle convention collective, dans une mise à jour proposée de la politique sur la Transition des employés.

Énoncés de principe

Les réductions seront effectuées par attrition lorsque cela est raisonnablement possible.

Lorsque des réductions nécessaires ne peuvent être effectuées par attrition, la CCN fera tous les efforts raisonnables pour réaffecter l'employé touché à un poste vacant pour lequel il satisfait entièrement aux exigences du poste.

Un employé indéterminé qui est mis en disponibilité a le droit d'être rappelé durant une période d'un (1) an à compter de la date de mise en disponibilité. La CCN doit aviser, par courrier recommandé, ces individus à leur dernière adresse connue qu'ils ou elles disposent de quatorze (14) jours civils pour accepter l'offre d'emploi. Après ce délai, la CCN n'a plus aucune obligation d'offrir le poste.

Responsabilités

Vice-président, Ressources humaines

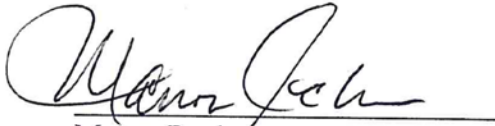
- FOURNIR, confidentiellement, au président local de l'agent négociateur les noms des membres affectés par la transition des employés et ce, avant d'aviser les employés touchés.

SIGNÉE À OTTAWA, le 4^e jour du mois de février 2013

Pour la Commission de la capitale
nationale



Jean-François Trépanier



Manon Rochon

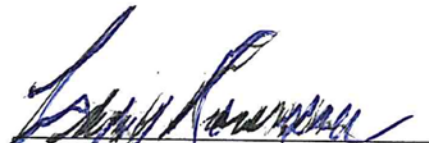


Joanne Charbonneau



Karine Larocque


Pour l'Alliance de la Fonction
publique du Canada



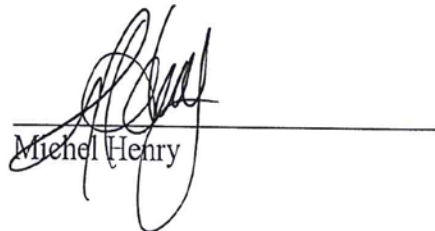
Larry Rousseau



Hassan Hussein



Marc Therrien



Michel Henry

Michèle Milotte