

# Commission des relations de travail dans la fonction publique

---

Date : Le 15 janvier 2013

Dossier : 585-09-44

**DANS L'AFFAIRE DE**  
**LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE**  
**et une demande d'arbitrage concernant**  
**l'Association des employés du Conseil de recherches, l'agent négociateur**  
**et le Conseil national de recherches du Canada, l'employeur**  
**à l'égard de l'unité de négociation Catégorie technique (TO)**

**DEVANT : Ian R. Mackenzie, président**  
**Bob Luce et Guy Lauzé, membres du conseil d'arbitrage**

**Pour l'agent négociateur : Christopher Rootham, avocat, et Joan Van Den Bergh, négociatrice**

**Pour l'employeur : Stephen Bird, avocat, et Gerry Bauder, négociateur**

**Affaire entendue à Ottawa (Ontario), le 15 décembre 2012**  
**Traduction de la CRTFP**

---

## Introduction

[1] Le mandat du présent conseil d'arbitrage a été établi par le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « CRTFP ») le 23 octobre 2012 (2012 CRTFP 115).

[2] La première journée de l'audition de la présente affaire a été utilisée par les parties (avec l'aide des représentants) pour conclure un accord sur un certain nombre des questions en litige. Les questions qui ont été résolues font partie de la présente décision. L'audience pour instruire les questions qui sont demeurées en litige a eu lieu le 15 décembre 2012.

[3] Les personnes suivantes ont participé à l'arbitrage au nom de l'Association des employés du Conseil de recherches (AECR) : Christopher Rootham, Joan Van Den

Bergh, Serge Croteau, Anthony Paul Ifill, Floyd Toll, Kurt Konieczny, Cathie Fraser et Erin Joyce. Les personnes suivantes ont participé à l'arbitrage au nom du Conseil national de recherches du Canada (CNRC) : Stephen Bird, Gerry Bauder, Carolyn Lauzon, Terry Lindstrom et Sheri Enikanolalye.

### **Historique des négociations**

[4] La convention collective a expiré le 31 mars 2011. L'AEER a signifié un avis de négocier le 1<sup>er</sup> décembre 2010 et a soumis ses propositions au CNRC le 6 juillet 2011. Le CNRC a soumis ses propositions le 14 septembre 2011. Les parties ont négocié le 14 septembre 2011, les 22 et 24 novembre 2011 et les 21 et 22 février 2012.

[5] Le 29 mars 2012, l'AEER a déposé une demande d'établissement d'un conseil d'arbitrage. Une séance de médiation à l'aide des services offerts par la CRTFP a eu lieu les 18 et 19 juin 2012. L'AEER a réactivé sa demande d'arbitrage le 3 juillet 2012. Le 4 octobre 2012, une audience s'est tenue sur les questions relatives au mandat, et le mandat a été établi le 23 octobre 2012.

### **Questions résolues**

[6] Dans ses observations écrites, l'agent négociateur a retiré sa proposition sur les frais d'enregistrement et de permis. Avant l'audience, les parties ont signé un protocole d'entente qui a résolu la question du service militaire.

[7] Les parties ont aussi convenu, dans leurs observations, que la durée de la convention collective devrait être de trois ans.

[8] Dans le cadre de l'accord sur les questions non résolues, l'AEER a retiré les propositions suivantes :

- a. indemnité de départ;
- b. employés nommés pour une période déterminée : définition et transition vers un poste de durée indéterminée;

- c. avis médicaux;
- d. pénalité d'annulation des heures supplémentaires;
- e. babillards;
- f. protection salariale.

[9] Dans le cadre de l'entente sur les questions non résolues, le CNRC a retiré les propositions suivantes :

- a. proposition 2 sur le travail à temps partiel/les heures supplémentaires;
- b. proposition 3 sur les congés pour négociation;
- c. proposition 4 sur la possibilité de planifier les congés annuels;
- d. proposition 6 sur les heures de travail garanties.

[10] Les parties ont aussi résolu les questions suivantes, qui font partie de la présente décision :

- a. conventions collectives électroniques;
- b. renouvellement de l'Appendice D et la modification des dates;
- c. report compensateur;
- d. indemnité de départ (suppression de l'indemnité de départ en cas de démission et de retraite);
- e. congés de maladie pour les employés nommés pour une période déterminée;
- f. congé de deuil;
- g. congé d'adoption/pour services de garde;
- h. affichage de la convention collective électronique sur le site Internet du CNRC;

- i. déplacement du lien menant au site Web de l'AECR vers la page d'accueil du CNRC (babillard).

[11] Les changements convenus dans les articles précédents figurent à l'Appendice A de la présente décision.

### **L'unité de négociation**

[12] Le Conseil national de recherches du Canada (CNRC) est un organisme distinct du gouvernement fédéral (en vertu de l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*). Le mandat du CNRC consiste entre autres à entreprendre, aider ou promouvoir des recherches scientifiques, à publier de l'information scientifique et à assurer le fonctionnement des observatoires astronomiques. Le CNRC compte approximativement 4 000 employés à temps plein et à temps partiel.

[13] L'unité de négociation TO compte environ 1 055 employés. Les employés de l'unité de négociation participent aux activités suivantes :

- mener des expériences d'investigation, ou y contribuer, en appliquant la méthodologie, les principes, les compétences et les technologies dans le domaine des sciences naturelles ou physiques ou de l'ingénierie;
- analyser des phénomènes biologiques, chimiques et physiques individuellement ou à titre de membre d'une équipe, et rédiger des rapports à leur sujet;
- planifier, concevoir, fabriquer, assembler, modifier, étalonner, manier et faire la maintenance de l'équipement, des systèmes, des processus et des structures complexes dans le but de faire avancer la science ou la technologie;
- effectuer des tâches techniques similaires.

## Questions en litige

[14] Pour rendre une décision sur les questions en litige, le conseil d'arbitrage est régi par l'article 148 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* :

148. Dans la conduite de ses séances et dans la prise de ses décisions, le conseil d'arbitrage prend en considération les facteurs qui, à son avis, sont pertinents et notamment :

a) la nécessité d'attirer au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues et de les y maintenir afin de répondre aux besoins des Canadiens;

b) la nécessité d'offrir au sein de la fonction publique une rémunération et d'autres conditions d'emploi comparables à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public, notamment les différences d'ordre géographique, industriel et autre qu'il juge important;

c) la nécessité de maintenir des rapports convenables, quant à la rémunération et aux autres conditions d'emploi, entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions au sein de la fonction publique;

d) la nécessité d'établir une rémunération et d'autres conditions d'emploi justes et raisonnables compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;

e) l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale du gouvernement du Canada.

[15] Le conseil d'arbitrage a pris tous ces éléments en considération pour rendre sa décision sur les questions en litige.

### *Clause 35.25 (Congé de bénévolat)*

[16] La convention collective contient les dispositions suivantes concernant le congé de bénévolat :

Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par le Conseil et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période ne dépassant pas 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 Conseil national de recherches Canada.

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

[17] L'agent négociateur a proposé des changements dans l'application de la disposition relative au congé de bénévolat de la convention collective. Subsidiairement, il propose de supprimer le congé de bénévolat et d'ajouter cette journée comme congé personnel dans le cadre de la convention collective.

[18] L'agent négociateur a soumis qu'au moment où le congé de bénévolat a été ajouté à la convention collective, il était entendu qu'un employé n'aurait pas à se justifier ou à rendre compte de ses activités durant un congé de bénévolat. Il a indiqué que récemment, la direction du CNRC avait exigé des employés qu'ils expliquent à quelle activité de bénévolat ils participaient lorsqu'ils demandaient un congé de bénévolat.

[19] L'agent négociateur a soulevé des préoccupations concernant la vie privée des employés devant expliquer à quelle activité de bénévolat ils participaient.

[20] L'employeur a soumis que le congé de bénévolat devait être utilisé pour faire du bénévolat et que l'employeur a le droit de surveiller l'utilisation des congés, conformément à l'article sur les droits de gestion de la convention collective. L'employeur a noté que les employés fournissaient peu ou pas du tout de détails concernant leurs activités de bénévolat.

[21] La clause 35.1.1 de la convention collective régit toutes les demandes de congé :

En ce qui concerne toute demande de congé en vertu du présent article, l'employé doit, lorsque le Conseil l'exige, fournir une justification satisfaisante des circonstances motivant une telle demande, en la forme et au moment que peut déterminer le Conseil.

[22] Une copie papier des congés de bénévolat accordés a été fournie au conseil d'arbitrage. Certaines des entrées incluent une description de l'activité de bénévolat, avec différents niveaux de précision. De plus, l'agent négociateur a fourni un « avis » des ressources humaines destiné aux employés qui avait été affiché par le CNRC sur l'intranet, en réponse à un avis de l'AECR :

[Traduction]

[...]

La présente vise à faire la lumière sur cette affaire et à apporter des précisions sur certaines informations trompeuses contenues dans l'avis de l'AECR. Tout d'abord, l'AECR indique sans équivoque que le CNRC [traduction] « [...] semble maintenant adopter une approche différente pour accorder le congé de bénévolat, une approche qui cherche à appliquer le libellé exact de la convention collective [...] ». Cette déclaration est trompeuse, étant donné que le CNRC n'a pas changé sa façon de gérer les autorisations de congé, qu'il s'agisse des congés de bénévolat ou autres.

[...]

Nous avons toujours conseillé à la direction du CNRC d'autoriser ou de refuser les congés en fonction de l'information disponible. La pratique voulait peut-être que la direction ne demande pas de justification relativement aux demandes de congé de bénévolat, mais cela ne laisse pas entendre que si la direction est au courant des raisons de la demande, elle doit ignorer cette information et simplement/aveuglément accorder le congé. Nous continuons de conseiller à la direction d'autoriser le congé de bénévolat uniquement pour les raisons négociées et selon le libellé des conventions collectives pertinentes.

[23] L'agent négociateur a aussi présenté des avis d'information concernant la gestion des congés de bénévolat dans les conventions collectives avec le Conseil du Trésor du Canada. L'avis du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada indique que les employés n'ont pas à fournir une preuve écrite afin d'avoir droit au congé de bénévolat. De plus, [traduction] « les employés ne sont pas obligés d'identifier le nom de l'organisme de bienfaisance ou de l'activité communautaire lorsqu'ils soumettent une demande de congé pour bénévolat ».

[24] Le conseil d'arbitrage note que la pratique du CNRC visant à demander des détails des activités de bénévolat semble être appliquée de façon incohérente. La pratique au sein de la fonction publique centrale est de ne pas exiger des employés qu'ils précisent la nature de leurs activités de bénévolat. Le conseil d'arbitrage convient que les congés de bénévolat payés devraient être utilisés pour faire du bénévolat, ce qui est l'objet de l'article. Le conseil d'arbitrage convient aussi que la norme de la fonction publique centrale de ne pas exiger de preuve ou de justification pour les demandes de congé de bénévolat est appropriée.

[25] Le conseil d'arbitrage est d'avis que la meilleure façon de régler la présente question est à l'extérieur de la convention collective, de la manière dont elle a été traitée dans la fonction publique centrale (par l'entremise d'un document de politique de l'employeur).

[26] Le conseil d'arbitrage rejette la proposition de l'agent négociateur.

#### *Augmentations économiques et restructurations salariales*

[27] Les parties ont convenu que la durée de la convention collective est de trois ans.

[28] L'agent négociateur a affirmé qu'étant donné la situation budgétaire du gouvernement et l'état de l'économie, les augmentations économiques devraient être les suivantes :

- a. 1<sup>er</sup> avril 2011 : 1,75 %

- b. 1<sup>er</sup> avril 2012 : 1,5 %
- c. 1<sup>er</sup> avril 2013 : 2,0 %

[29] L'agent négociateur a aussi proposé une restructuration salariale pour compenser la perte de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire et les augmentations récemment annoncées des taux de cotisation des employés en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*.

[30] L'agent négociateur a soumis que l'augmentation salariale offerte par l'employeur (0,75 %) pour compenser l'élimination de l'indemnité de départ est insuffisante. L'agent négociateur a indiqué que les dispositions relatives au réaménagement des effectifs du CNRC ne sont pas aussi bonnes que celles de la fonction publique centrale. Par conséquent, l'indemnité de départ est plus importante pour les employés du CNRC.

[31] L'agent négociateur a soumis que d'autres agents négociateurs qui avaient accepté ou obtenu les changements dans les dispositions relatives à l'indemnité de départ avaient eu une restructuration salariale en échange.

[32] L'agent négociateur a proposé qu'une augmentation supplémentaire de 0,7 % soit accordée pour chaque année de la convention collective pour compenser la perte de l'avantage important qu'offrait l'indemnité de départ en cas de démission ou de départ à la retraite.

[33] L'employeur a proposé une augmentation salariale de 1,5 % par année (en plus d'une augmentation supplémentaire de 0,25 % en 2011 et de 0,5 % en 2013, pour faire accepter sa proposition relative à l'indemnité de départ) :

- a. 1<sup>er</sup> avril 2011 : 1,75 %
- b. 1<sup>er</sup> avril 2012 : 1,5 %
- c. 1<sup>er</sup> avril 2013 : 2,0 %

[34] L'employeur a soumis qu'il n'existait aucun lien entre la position de l'agent négociateur relativement au salaire et les critères statutaires qui doivent être appliquées par le conseil d'arbitrage. Aucun problème de recrutement ou de maintien en poste n'a été démontré; aucune information n'a été fournie par l'agent négociateur concernant la relativité externe ou interne et; la situation budgétaire et économique du gouvernement était fragile.

[35] L'employeur a affirmé que l'indemnité de départ n'était pas en cause devant le conseil d'arbitrage et que la suppression de l'indemnité de départ pour les départs volontaires avait été [traduction] « achetée et payée ». L'employeur a aussi affirmé qu'il n'existait aucun lien entre les dispositions relatives au réaménagement des effectifs et l'indemnité de départ en cas de départ volontaire. De plus, des intérêts ont été octroyés lorsque la suppression de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire n'a pas entraîné une restructuration salariale : p. ex. *Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228 c. Conseil du Trésor du Canada*, dossier de la Commission 585-02-37, 25 juillet 2012.

[36] Le conseil d'arbitrage note que sa tâche n'est pas d'imposer des conditions d'emploi qui semblent attrayantes ou justes. Notre tâche est de [traduction] « concevoir une convention collective qui se rapproche le plus possible de ce à quoi les parties auraient aimé en arriver si elles avaient été dans une impasse » : *Pembroke (City) v. Pembroke Professional Firefighters' Assn.*, [2000] O.L.A.A No. 612 au paragraphe 4. Lors de l'élaboration d'une convention collective, une attention particulière doit être accordée aux éléments sur lesquels les parties ont été en mesure de s'entendre dans des négociations libres.

[37] Le conseil d'arbitrage n'est pas d'accord avec l'idée que la suppression de l'indemnité de départ pour les départs volontaires a été [traduction] « achetée et payée » (et les mesures prises par l'employeur en continuant d'offrir une augmentation salariale compensatrice montrent que ce n'est pas le cas). Cependant, le conseil d'arbitrage a pris en considération les améliorations apportées à la convention collective

dans le cadre des négociations menant à la suppression de la disposition relative à l'indemnité de départ.

[38] Dans *Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral c. Conseil du Trésor*, 585-02-39, 22 août 2012, l'agent négociateur a soutenu que l'indemnité de départ en cas de départ volontaire ne devrait pas être supprimée sans une compensation adéquate prenant la forme d'une augmentation du taux de rémunération. L'employeur offrait la même compensation que celle qu'offre le CNRC. Le conseil d'arbitrage a tiré les conclusions suivantes :

[25] En ce qui concerne les questions interreliées des augmentations économiques et des indemnités de départ, l'argumentation de l'employeur, fondée sur l'article 148 de la *Loi*, voulant que soient considérées les circonstances économiques et fiscales ainsi que les comparaisons effectuées avec des postes internes et externes et respectant les principes de reproduction et de prudence, pousse le conseil à favoriser sa position [...]

[39] Les augmentations futures récemment annoncées des cotisations de pension de retraite des employés n'ont pas encore été mises en œuvre et il est trop tôt pour évaluer leur incidence sur la rémunération globale. Le conseil d'arbitrage n'a pas décidé s'il convient ou non de prendre en considération les taux de cotisation de pension de retraite pour appliquer les critères énoncés à l'article 148 de la *LRTFP*.

[40] Le conseil d'arbitrage juge que, à la lumière des améliorations à la convention collective négociées, l'offre de l'employeur d'une augmentation salariale de 0,25 % en 2011 et de 0,5 % en 2013 pour compenser la perte de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire est appropriée et sera accordée.

[41] Le conseil d'arbitrage juge qu'une augmentation économique de 1,5 % chaque année est appropriée. Par conséquent, les taux de rémunération sont les suivants :

- a. 1<sup>er</sup> avril 2011 : 1,75 %
- b. 1<sup>er</sup> avril 2012 : 1,5 %

c. 1<sup>er</sup> avril 2013 : 2,0 %

### **Mise en œuvre**

[42] Le conseil d'arbitrage demeurera saisi de cette affaire pour une période de deux mois à compter de la date de la présente décision au cas où les parties auraient de la difficulté à la mettre à exécution.

Ian R. Mackenzie

Pour le conseil d'arbitrage

Le 15 janvier 2013

Traduction de la CRTFP

## Appendice A

### Article 7.2 - RENSEIGNEMENTS

Le Conseil doit mettre une copie de cette convention et une copie de toute entente supplémentaire apportant des changements à la présente convention, à la disposition de tous les employés membres de l'unité de négociation à la date de signature de la présente convention. De plus, tout employé qui entre dans l'unité de négociation doit recevoir une copie de la présente convention. Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'Employeur en vertu de la présente clause, on peut donner aux employés le moyen d'avoir accès à la convention collective en mode électronique.

### Article 31 – CONGÉ ANNUEL

31.2.2 Sous réserve de sous-clause 31.2.1, un employé peut

31.2.2.1 au cours des six (6) premiers mois d'emploi, se voir accorder les congés annuels qu'il a acquis;

31.2.2.2 après les six (6) premiers mois d'emploi, se voir accorder les congés annuels en nombre supérieur aux crédits acquis, mais sans excéder le nombre de crédits de congé annuel qu'il aurait acquis à la fin de l'année financière en cause.

### Clause 33.2.4 – CONGÉ DE MALADIE

Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé qui est mis en disponibilité par le Conseil ou dont la nomination pour une durée déterminée prend fin, lui seront rendus s'il est réengagé au Conseil au cours d'un (1) an suivant la date de son licenciement.

### Clause 35.2.2 – Congé de deuil

Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé est admissible à une période de congé de décès de sept (7) jours civils consécutifs qui doivent comprendre le jour des funérailles ou la cérémonie commémorant le défunt. Au cours de cette période, lui sont payés les jours qui ne sont pas des jours normaux de repos dudit employé. En outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.

## **Article 35 – AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS**

**35.16.1.4** le congé accordé en vertu de la présente clause pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de l'emploi continu aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du service aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

## **Clause 35.18 - CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**

**35.18.5** Sept virgule cinq (7,5) heures sur les trente-sept virgule cinq (37,5) heures stipulées à la clause 35.18.4 ci-haut peuvent être utilisées :

**35.18.5.1** pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;

**35.18.5.2** pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;

**35.18.5.3** pour 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.

## **Article 39 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**39.19** Les crédits de congé compensateur acquis au cours d'un exercice financier qui ne sont pas pris au 30 septembre de l'exercice suivant seront payés à l'employé sur la base d'une (1) heure payée au taux de base pour chaque heure de congé compensateur acquis ainsi liquidé au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé.

## **Article 49 : INDEMNITÉ DE DÉPLOIEMENT DE RECHERCHE SUR LE TERRAIN OU EN MER**

**49.1** Plusieurs expériences sont menées sur le terrain ou en mer; celles-ci sont considérées comme des déploiements. Les déploiements sont associés à des

projets de recherches menés par le CNRC, qui requiert un centre d'opération en dehors de la zone d'affectation.

**49.2 L'employé qui satisfait aux conditions énoncées ci-dessous touche une indemnité de déploiement de recherche de trois cents cinquante dollars (350,00 \$) pour chaque période de quinze (15) jours civils de déploiement, à condition**

- a. que l'employé effectue son travail lors d'un déploiement pour un minimum de quinze (15) jours civils au cours d'une période de trois cent soixante-cinq (365) jours consécutifs;
- b. que le nombre minimal de jours dont il est question en (a) soit composé de périodes d'au moins deux (2) jours civils consécutifs.

**49.3 Sous réserves des alinéas 49.2 a) et b), l'employé est rémunéré au prorata pour les périodes de travail lors d'un déploiement inférieures à quinze (15) jours civils.**

**49.4 Cette indemnité n'est pas applicable aux employés qui assistent des cours, conférences, séminaires, sessions de formation ou des réunions en dehors de la zone d'affectation. L'indemnité n'est pas applicable aux employés qui reçoivent une indemnité pour postes isolés, ou toute autre indemnité pour difficulté ou isolement.**

## **Article 56 - INDEMNITÉ DE DÉPART**

**À compter de (jour suivant le début de la convention), les clauses 56.2 et 56.3 sont supprimées de la convention collective.**

### **56.1 Licenciement (mise en disponibilité)**

**56.1.1 Si le Conseil vient à décider qu'il faut mettre en disponibilité un ou plusieurs employés, les parties conviennent qu'elles se consulteront avant la mise en application des procédures de mise en disponibilité.**

**56.1.2 Tout employé qui compte un (1) an ou plus d'emploi continu à son actif et qui est mis en disponibilité a droit à une indemnité de départ aussitôt que possible après la mise en disponibilité.**

**56.1.3 Dans le cas de la première mise en disponibilité de l'employé, l'indemnité de départ est de deux (2) semaines de rémunération pour la première (1<sup>er</sup>) année complète d'emploi continu; de trois (3) semaines de rémunération pour**

les employés justifiant d'au moins dix (10) ans, mais de moins de vingt (20) années d'emploi continu; et de quatre (4) semaines de rémunération pour les employés ayant vingt années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chacune des années complètes de service suivantes 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).

**56.1.4** Dans le cas d'une mise en disponibilité qui n'est pas la première pour l'employé, le montant de l'indemnité de départ est une (1) semaine de rémunération par 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 divisés par trois cent soixante-cinq (365).

## **56.2 Démission**

**56.2.1** Sous réserve de la clause 56.3, l'employé qui compte dix (10) ans ou plus d'emploi continu a droit, en cas de démission de son poste au Conseil, à une indemnité de départ égale à la moitié de sa rémunération hebdomadaire au moment de la date effective de sa démission, multipliée par le nombre d'années complètes de service continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) ans.

## **56.3 Retraite**

**56.3.1** Au terme de son emploi, l'employé qui a droit à une pension à jouissance immédiate selon la *Loi sur la pension de la Fonction publique*, où quand il a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la Fonction publique*,

ou

l'employé à temps partiel, qui travaille douze (12) heures ou plus par semaine, mais moins de trente (30) heures par semaine, et qui, s'il était souscripteur selon la *Loi sur la pension de la Fonction publique*, aurait droit à une jouissance immédiate, ou aurait droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il était souscripteur selon la *Loi sur la pension de la Fonction publique*, recevra une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

## **56.4 Décès**

**56.4.1** Au décès de l'employé et sans tenir compte des autres indemnités payables, 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.

## **56.5 Renvoi pour incapacité et incompétence**

**56.5.1** Un employé qui est renvoyé pour cause d'incapacité a droit, à la cessation de son emploi, à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant pas toutefois dépasser vingt-huit (28) semaines.

**56.5.2** L'employé qui a accumulé plus de dix (10) années de service continu et qui est mis en disponibilité pour incompétence aura droit à une semaine de rémunération par année d'emploi continu jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

## **56.6 Période de stage**

**56.6.1** L'employé qui lors de son renvoi en cours de période de stage, a été nommé membre permanent du personnel du CNRC, et qui a rempli plus d'une (1) année de service continu, puis cesse d'être employé en raison de son renvoi en cours de période de stage, a droit à une rémunération d'une (1) semaine pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-sept (27) semaines.

## **56.7 Généralités**

**56.7.1.** L'indemnité de départ payable à un employé aux termes du présent article doit être réduite par toute période d'emploi continu pour laquelle l'employé a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi comme une indemnité de départ, un congé de retraite, un congé de réadaptation ou une gratification en espèces de la fonction publique, d'une société d'État fédérale, des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada.

En aucun cas, les indemnités de départ prévues à l'article 56 ne doivent être cumulées.

**Pour plus de précision, les paiements effectués en vertu des clauses 56.9 à 56.12 ou de dispositions similaires d'autres conventions collectives doivent être considérés comme des indemnités de cessation d'emploi dans le cadre de l'application de la présente clause.**

**56.7.2 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les clauses ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel a droit l'employé conformément à sa classification à la date de sa cessation d'emploi.**

**56.8 Nomination à un poste chez un autre employeur de la fonction publique**

**56.8.1 Un employé qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé par l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* doit recevoir toutes les indemnités de départ résultant de l'application de la clause 56.2 (avant le jour suivant le début de la convention) ou des clauses 56.9 à 56.12 (à partir du jour suivant le début de la convention).**

**56.9 Indemnité de départ**

**a) Sous réserve de la clause 56.7 ci-dessus, les employés nommés pour une période indéterminée le (jour suivant le début de la convention) sont admissibles à recevoir une indemnité de départ équivalente à 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 de la clause 56.7 ci-haut, les employés nommés pour une période déterminée le (jour suivant le début de la convention) sont admissibles à recevoir une indemnité de départ équivalente à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.**

**Modalités de paiement**

**56.10 Options**

**La somme à laquelle a droit un employé doit être payée de l'une des façons suivantes, à la discrétion de l'employé :**

**a) Un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé en date du (jour suivant le début de la convention), ou**

- b) Un paiement unique au moment de la cessation d'emploi de l'employé au Conseil, fondé sur le taux de rémunération du poste d'attache à la date de la cessation d'emploi au Conseil, ou
- c) Une combinaison de a) et b), conformément à la clause 56.11c).

### **56.11 Choix de l'option**

- a) L'employeur informera l'employé du nombre de ses années d'emploi continu au plus tard trois (3) mois après la date officielle de signature de la convention collective.**
- b) L'employé doit informer l'employeur de l'option des modalités de paiement qu'il choisit dans les six (6) mois suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective.**
- c) L'employé qui choisit l'option décrite à la clause 56.10c) doit préciser le nombre de semaines complètes qui doivent être payées conformément à la clause 56.10a) et le reste à payer conformément à la clause 56.10b).**
- d) L'employé qui n'a fait aucun choix en vertu de la clause 56.11b) sera réputé avoir choisi l'option 56.10b).**

### **56.12 Nomination à partir d'une unité de négociation différente**

**Cette clause s'applique dans une situation où l'employé est nommé dans un poste de l'unité de négociation TO à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation TO lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des clauses 56.2 et 56.3 sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.**

- a) Sous réserve de la clause 56.7 précédente, à la date où un employé nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le (date suivant le début de la convention), l'employé a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé le jour précédant la nomination.

- b) Sous réserve de la clause 56.7 précédente, à la date où un employé nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le (date suivant le début de la convention), l'employé a droit à une indemnité de départ payable en vertu de la clause 56.10b) à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé le jour précédant la nomination.
- c) L'employé qui a droit à une indemnité de départ en vertu de l'alinéa a) ou b) a droit de choisir une des options décrites à la clause 56.10. Cependant, l'employé doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

## **APPENDICE D**

### **PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES DU CANADA ET L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DU CONSEIL DE RECHERCHES À L'ÉGARD DU GROUPE DES AGENTS TECHNIQUES (AT)**

#### **OBJET : CONGÉ ANNUEL**

##### **Préambule**

**Dans un effort de réduire les crédits de congé annuel accumulés, les parties s'entendent pour que les clauses suivantes soient mises en application à titre d'essai.**

##### **Application**

**1. Du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2014, les clauses suivantes feront partie de cette convention collective :**

#### **31.4 Dispositions relatives au report des congés**

**31.4.1 Lorsqu'au cours d'une année financière tous les crédits de congé annuel auquel l'employé a droit ne lui sont pas accordés, la partie non utilisée est reportée à l'année financière suivante jusqu'à un maximum de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de congé. La limite de 262,5 heures ne peut être excédée que si le Conseil annule des périodes de congé annuel précédemment déterminées et qu'il reporte le surplus pour être utilisé à une date**

ultérieure ou lorsque l'employé n'a pas été en mesure de planifier ou de prendre un congé annuel en raison des nécessités du service. Les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés au-delà de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront payés à la fin de l'année financière au taux quotidien de son poste d'attache sauf si l'employé a été dans un poste intérimaire pour plus de six (6) mois au 31 mars.

**31.4.2** Nonobstant le paragraphe 31.4.1, si au 1<sup>er</sup> avril 2011 ou à la date où l'employé est assujéti à la présente convention après le 1<sup>er</sup> avril 2011, l'employé a à son crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de congé annuel non utilisés, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année seront utilisées ou payées au plus tard le 31 mars de chaque année, à partir du 31 mars 2012 et jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération de son poste d'attache au 31 mars de chaque année.

**31.4.3** À une date convenue par les parties suivant l'échéance de ce protocole d'entente, le Conseil doit fournir à l'Association un sommaire détaillé des statistiques sur l'utilisation des congés annuels, le report et la réduction de ces congés pour le Groupe AT.

**2.** Ce protocole d'entente prend fin le 31 mars 2014.