

# Convention collective

ENTRE L'OFFICE NATIONAL DU FILM ET  
LE SYNDICAT GÉNÉRAL DU CINÉMA ET  
DE LA TÉLÉVISION (SYNDICAT CANADIEN  
DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 4835)

CATÉGORIE TECHNIQUE

DATE D'EXPIRATION : 30 JUIN 2022

sgct onf

**SCFP** - 4835  
Syndicat canadien de la fonction publique



## TABLE DES MATIÈRES

<b>ARTICLE 1</b> .....	<b>5</b>
BUT DE LA CONVENTION .....	5
<b>ARTICLE 2</b> .....	<b>5</b>
DÉFINITIONS .....	5
<b>ARTICLE 3</b> .....	<b>7</b>
CHAMP D'APPLICATION ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	7
<b>ARTICLE 4</b> .....	<b>7</b>
RECONNAISSANCE SYNDICALE .....	7
<b>ARTICLE 5</b> .....	<b>8</b>
DROITS ET RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION .....	8
<b>ARTICLE 6</b> .....	<b>8</b>
DROITS DES PERSONNES SALARIÉES .....	8
<b>ARTICLE 7</b> .....	<b>9</b>
REPRÉSENTANTS-ES SYNDICAUX-ALES .....	9
<b>ARTICLE 8</b> .....	<b>10</b>
RETENUE SYNDICALE .....	10
<b>ARTICLE 9</b> .....	<b>10</b>
LISTES ET DOCUMENTS .....	10
<b>ARTICLE 10</b> .....	<b>11</b>
CONSEILLERS-ÈRES .....	11
<b>ARTICLE 11</b> .....	<b>11</b>
ACCÈS DU SGCT-4835 AUX LOCAUX .....	11
<b>ARTICLE 12</b> .....	<b>11</b>
TABLEAUX D'AFFICHAGE .....	11
<b>ARTICLE 13</b> .....	<b>11</b>
ANCIENNETÉ .....	11
<b>ARTICLE 14</b> .....	<b>12</b>
AFFICHAGE D'AVIS DE POSTES OUVERTS .....	12
<b>ARTICLE 15</b> .....	<b>13</b>
AVANTAGES DES PERSONNES SALARIÉES .....	13
<b>ARTICLE 16</b> .....	<b>14</b>
DOSSIERS DES PERSONNES SALARIÉES .....	14
<b>ARTICLE 17</b> .....	<b>15</b>
HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS .....	15
(PERSONNES SALARIÉES NE TRAVAILLANT PAS EN TOURNAGE) .....	15

<b>ARTICLE 18</b> .....	<b>17</b>
HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS.....	17
(PERSONNES SALARIÉES TRAVAILLANT EN TOURNAGE).....	17
<b>ARTICLE 19</b> .....	<b>19</b>
DÉPLACEMENT.....	19
<b>ARTICLE 20</b> .....	<b>19</b>
INDEMNITÉ DE RAPPEL.....	19
<b>ARTICLE 21</b> .....	<b>20</b>
INDEMNITÉ DE PRÉSENCE.....	20
<b>ARTICLE 22</b> .....	<b>20</b>
INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ.....	20
<b>ARTICLE 23</b> .....	<b>21</b>
QUART DE TRAVAIL.....	21
<b>ARTICLE 24</b> .....	<b>21</b>
RÉMUNÉRATION PROVISOIRE.....	21
<b>ARTICLE 25</b> .....	<b>22</b>
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS.....	22
<b>ARTICLE 26</b> .....	<b>24</b>
CONGÉ - GÉNÉRALITÉS.....	24
<b>ARTICLE 27</b> .....	<b>25</b>
<b>ARTICLE 28</b> .....	<b>25</b>
CONGÉ DE VACANCES.....	25
<b>ARTICLE 29</b> .....	<b>29</b>
JOURS DÉSIGNÉS FÉRIÉS PAYÉS.....	29
<b>ARTICLE 30</b> .....	<b>30</b>
CONGÉ DE MALADIE.....	30
<b>ARTICLE 31</b> .....	<b>31</b>
CONGÉ SPÉCIAL.....	31
<b>ARTICLE 32</b> .....	<b>35</b>
CONGÉ POUR SERVICE JUDICIAIRE.....	35
<b>ARTICLE 33</b> .....	<b>35</b>
CONGÉ POUR BLESSURES SUBIES AU TRAVAIL.....	35
<b>ARTICLE 34</b> .....	<b>36</b>
CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ DE RESPONSABILITÉS FAMILIALES.....	36
<b>ARTICLE 35</b> .....	<b>47</b>
CONGÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES.....	47
<b>ARTICLE 36</b> .....	<b>48</b>
PROMOTION PROFESSIONNELLE.....	48

<b>ARTICLE 37</b> .....	<b>50</b>
CONGÉ NON RÉMUNÉRÉ.....	50
<b>ARTICLE 38</b> .....	<b>50</b>
MISE EN DISPONIBILITÉ, CESSATION D'EMPLOI ET INDEMNITÉ DE DÉPART.....	50
<b>ARTICLE 39</b> .....	<b>52</b>
PIGISME.....	52
<b>ARTICLE 40</b> .....	<b>53</b>
COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL PATRONAL-SYNDICAL.....	53
<b>ARTICLE 41</b> .....	<b>54</b>
RECLASSIFICATION ET DESCRIPTIONS D'EMPLOIS.....	54
<b>ARTICLE 42</b> .....	<b>55</b>
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET CHANGEMENTS DANS LES PROCÉDÉS DE TRAVAIL .....	55
<b>ARTICLE 43</b> .....	<b>56</b>
EXAMEN DU RENDEMENT .....	56
<b>ARTICLE 44</b> .....	<b>56</b>
SÉCURITÉ ET HYGIÈNE .....	56
<b>ARTICLE 45</b> .....	<b>57</b>
TRANSPORT DU PERSONNEL.....	57
<b>ARTICLE 46</b> .....	<b>57</b>
PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL .....	57
<b>ARTICLE 47</b> .....	<b>58</b>
TRAITEMENT .....	58
<b>ARTICLE 48</b> .....	<b>59</b>
CLAUSE DE RÉVISION.....	59
<b>ARTICLE 49</b> .....	<b>59</b>
DURÉE ET RENOUVELLEMENT.....	59
<b>ANNEXE A</b> .....	<b>61</b>
TAUX DE TRAITEMENT.....	61
<b>ANNEXE B</b> .....	<b>64</b>
POLITIQUE D’AFFICHAGE À L’ONF.....	64
<b>ANNEXE C</b> .....	<b>66</b>
DIRECTIVE SUR LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS .....	66
<b>ANNEXE D</b> .....	<b>74</b>
DISPOSITIONS ARCHIVÉES CONCERNANT L’ÉLIMINATION DE L’INDEMNITÉ DE DÉPART EN CAS DE DÉPART VOLONTAIRE (DÉMISSION ET RETRAITE) .....	74
<b>ANNEXE E</b> .....	<b>76</b>
LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL .....	76

<b>ANNEXE F</b> .....	<b>77</b>
LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	77
<b>ANNEXE G</b> .....	<b>80</b>
UN LANGAGE INCLUSIF QUANT A LA NEUTRALITÉ DES GENRES .....	80
<b>ANNEXE H</b> .....	<b>81</b>
DISPOSITIONS PORTANT SUR LES EXCLUSIONS À L'ARTICLE 17 .....	81
<b>LETTRES D'ENTENTE</b> .....	<b>83</b>
AMÉLIORATION DU SYSTÈME DE GESTION DE PERFORMANCE À L'ONF .....	84
LE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES PERSONNES SALARIÉES .....	85
LA QUALITÉ DE VIE ET LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL .....	86
STAGE DE FORMATION .....	87
LE COMITÉ DE DÉMÉNAGEMENT.....	89
LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	90
LE COMITÉ CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE-VIE PERSONNELLE.....	91

## ARTICLE 1

### BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention collective a pour but d'établir et de maintenir les conditions d'emploi et de travail, les taux de rémunération et autres questions connexes des personnes salariées de l'unité de négociation et de prévoir les procédures appropriées au règlement des différends qui surviennent au cours de la durée de la convention collective.
- 1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité et l'originalité de la production et de la distribution à l'Office national du film (ONF) et d'établir entre les parties une saine relation de travail afin de favoriser le bien-être des personnes salariées et de répondre aux objectifs de la *Loi sur le cinéma* dans le respect de la *Loi sur les relations de travail* dans la fonction publique (LRTFP).

## ARTICLE 2

### DÉFINITIONS

- 2.01 « **SGCT-4835** » (*SGCT-4835*) signifie le Syndicat général du cinéma et de la télévision, (Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4835).
- 2.02 « **unité de négociation** » (*bargaining unit*) signifie l'unité reconnue comme appropriée pour fins de négociation collective par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) et désigne les personnes salariées de l'Employeur faisant partie de la Catégorie technique telle que décrite dans le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations de travail dans la fonction publique en date du 13 juin 1968.
- 2.03 « **personne salariée** » (*employee*) signifie une personne reconnue comme employé-e aux termes de la *Loi sur les relations de travail* dans le secteur public fédéral qui appartient à l'unité de négociation.
- « **personne salariée à temps partiel** » (*part-time employee*) signifie, une personne salariée dont l'horaire normal de travail compte moins d'heures de travail par semaine que celui d'une personne salariée à temps plein, tel que prévu aux clauses 17.02 et 18.02.
- 2.04
- (a) « **personne salariée temporaire** » (*temporary employee*) signifie, conformément à la clause 2.03, une personne embauchée pour une durée déterminée.
- (b) « **personne salariée à statut continu** » (*continuous status employee*) signifie une personne salariée détentricice d'un poste à durée indéterminée ou une personne salariée temporaire à l'emploi depuis au moins trois (3) ans dans un poste à durée déterminée ou non.
- 2.05 « **Employeur** » (*Employer*) signifie l'ONF.
- 2.06 « **cotisations syndicales** » (*membership dues*) signifie les cotisations établies en vertu des statuts du SGCT-4835 comme cotisations payables par ses membres, par suite de leur adhésion au SGCT-4835.
- 2.07 « **emploi continu** » (*continuous employment*) signifie :
- (a) en rapport avec toute personne salariée autre qu'une personne salariée occasionnelle ou une personne salariée qui a été mise en disponibilité, un emploi dans la fonction publique sans interruption pendant trois mois consécutifs ou plus ; et

- (b) en rapport avec une personne salariée mise en disponibilité, un emploi dans la fonction publique qui est antérieur à cette mise en disponibilité et postérieur à un réembauchage.
- 2.08 « **taux de rémunération hebdomadaire** » (*weekly rate of pay*) signifie le taux de rémunération annuel de la personne salariée divisé par cinquante-deux virgule un sept six (52,176).
- 2.09 « **taux de rémunération quotidien** » (*daily rate of pay*) signifie le taux de rémunération hebdomadaire d'une personne salariée divisé par cinq (5).
- 2.10 « **jour de repos** » (*day of rest*) en ce qui concerne la personne salariée signifie un jour autre qu'un jour férié désigné payé et où la personne salariée n'est pas ordinairement tenue d'exécuter les fonctions de son poste autrement que pour cause de congé.
- 2.11 « **congé compensatoire** » (*compensatory leave*) signifie un congé payé au lieu d'une rétribution en espèces du temps supplémentaire effectué et la valeur dudit congé payé équivaut au paiement en espèces qui aurait par ailleurs été fait.
- 2.12
- (a) « **poste ouvert** » (*vacant position*) signifie un poste relevant de l'unité de négociation pour lequel l'Employeur désire exercer son autorité d'embaucher une personne salariée ou dans lequel il désire nommer une personne salariée.
- (b) « **poste continu** » (*continuous position*) signifie un poste à durée indéterminée et prévu dans le plan d'organisation élaboré par l'ONF conformément aux dispositions de la *Loi sur le cinéma*.
- (c) « **poste temporaire** » (*temporary position*) signifie un poste qui sert à répondre à un besoin temporaire ou un surcroît temporaire de travail à durée déterminée.
- Lorsqu'un même poste temporaire est comblé pour une période ininterrompue de trois ans, l'ONF transforme le poste en un poste continu.
- 2.13 « **niveau** » (*classification*) signifie un regroupement de différentes fonctions qui s'insèrent à l'intérieur d'un écart d'évaluation déterminé à l'annexe A.
- 2.14 « **jour férié désigné payé** » (*designated paid holiday*) signifie la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00h00 heure le jour férié désigné payé dans la présente convention.
- 2.15 « **comité exécutif** » (*Executive Committee*) désigne le comité exécutif élu par l'Assemblée générale des membres qui administre le SGCT-4835 entre les réunions de l'assemblée générale.
- 2.16 « **conjoint** » (*spouse*) signifie une personne qui :
- (a) est mariée et qui cohabite avec la personne avec laquelle elle est mariée ;
- (b) vit maritalement avec une autre personne sans être mariée avec celle-ci et cohabite avec cette personne depuis au moins un (1) an ; ou
- (c) vit maritalement et cohabite avec une autre personne sans être mariée avec celle-ci et un enfant né ou qui est à naître de leur union ; ou a adopté un enfant conjointement avec une autre personne, ou qui a adopté un enfant de l'autre personne.
- 2.17 « **stagiaire** » (*trainee*) signifie toute personne inscrite à un programme d'études comportant un ou des stages pratiques dans le cadre des activités de l'Employeur. Cette personne est non rémunérée et ne bénéficie pas des dispositions de la présente convention collective. L'utilisation de stagiaires ne doit pas avoir d'effet réducteur sur le temps de travail normalement effectué par les personnes salariées. L'Employeur informe le SGCT-4835 dès que possible d'un tel stage et lui fournit une copie du programme de stage auquel le-la stagiaire est inscrite. Il assure un encadrement et un suivi profitables aux stagiaires.

- 2.18 « **mise en disponibilité** » (*lay-off*) signifie la personne salariée dont l'emploi cesse faute de travail ou par suite de la cessation d'une fonction.
- 2.19 « **service continu** » (*continuous service*) signifie pour les fins de calcul des congés et de l'indemnité de départ, le service antérieur d'une personne salariée au sein des Forces armées canadiennes, de la Gendarmerie royale ou de la fonction publique fédérale, sera considéré comme service continu conformément à la pratique existante.
- 2.20 « **famille** » (*family*) : se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec la personne salariée), l'enfant propre de la personne salariée (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit, l'enfant en tutelle ou l'enfant nourricier de la personne salariée, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, les grands-parents de la personne salariée et un parent demeurant en permanence dans le ménage de la personne salariée ou avec qui la personne salariée demeure en permanence.

### ARTICLE 3

#### CHAMP D'APPLICATION ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 3.01 Les dispositions de la présente convention lient le SGCT-4835, les personnes salariées et l'Employeur.
- 3.02 Les textes anglais et français de la présente convention sont des textes officiels.
- 3.03 Il est convenu que les conditions de travail qui ne sont pas arrêtées dans cette convention seront déterminées par les directives et règlements tels que définis par l'ONF dans le Guide relatif aux ressources humaines. L'Employeur s'engage à consulter le SGCT-4835 sur les modifications à être apportées au Guide lorsqu'elles concernent les personnes salariées de l'unité.
- 3.04 En cas de conflit d'interprétation entre la présente convention collective et le Guide relatif aux ressources humaines, la présente convention primera pour fins d'interprétation.
- 3.05 L'Employeur déposera une copie du Guide relatif aux ressources humaines version papier et en version électronique au SGCT-4835 à la signature de la convention collective.

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention collective n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des représentants dûment mandatés par l'Employeur et le SGCT-4835.

### ARTICLE 4

#### RECONNAISSANCE SYNDICALE

L'Employeur reconnaît le SGCT-4835 comme le seul agent négociateur et mandataire de toutes les personnes salariées de la Catégorie technique assujetties à l'accréditation syndicale émise par la Commission des relations de travail dans la fonction publique en date du 13 décembre 2007 :

Tous les fonctionnaires de l'ONF compris dans la catégorie technique tel que définit [sic] comme suit :

Postes dont les titulaires créent, analysent, expérimentent, fournissent une expertise technique et/ou font de la recherche dans le domaine des sciences, des arts et des communications; recherchent, conçoivent, construisent, font fonctionner, inspectent, évaluent et/ou entretiennent, des équipements, des processus et leur organisation matérielle relativement aux communications audio-visuelles et - ou productions audio-

visuelles et à l'exécution d'un travail technique similaire ou connexe. Pour plus de clarté, cette définition inclut les réalisateurs et les producteurs de films et - ou de productions audio-visuelles.

Cette définition actualisée ne modifie en rien les postes visés par la définition de 1968.

## ARTICLE 5

### **DROITS ET RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION**

Le SGCT-4835 reconnaît à l'Employeur la responsabilité de diriger et de gérer les activités de l'ONF. Toutefois, dans l'exercice de ces droits, l'Employeur doit se conformer aux stipulations de la présente convention collective.

## ARTICLE 6

### **DROITS DES PERSONNES SALARIÉES**

- 6.01 L'Employeur et le SGCT-4835 conviennent qu'il ne doit y avoir ni distinction injuste, ni ingérence, ni restriction, ni coercition à l'égard d'une personne salariée du fait de :
- a) son âge, son état civil, son sexe, sa race, sa couleur, son orientation sexuelle, son identité sexuelle et l'expression de celle-ci, son origine ethnique, sa croyance ou son absence de croyance, du fait qu'elle a ou n'a pas d'enfants, de l'existence d'un casier judiciaire ou d'une infirmité qui n'empêche pas la personne salariée d'exécuter les fonctions du poste qu'elle occupe ou qu'elle postule, de son adhésion ou sa non-adhésion au SGCT-4835 ou de son activité au sein du SGCT-4835 ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention.
  - b) son appartenance et ses opinions politiques, à condition que ce ne soit pas contraire aux dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* concernant l'ingérence politique.
- 6.02 Aucune personne salariée, membre du SGCT-4835 et agissant comme représentant-e officiel-le du SGCT-4835 ne fait l'objet d'un traitement injuste de la part de l'Employeur pour le seul fait d'avoir parlé, écrit ou agi légalement au nom du SGCT-4835.
- 6.03 Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter comme privant la personne salariée de ses droits constitutionnels ou de tout droit que lui confère expressément une loi édictée par le Parlement du Canada, ou restreignant ceux-ci.
- 6.04
- a) L'Employeur et le SGCT-4835 reconnaissent que le harcèlement, sous toutes ses formes, est inacceptable et ne saurait être toléré.
  - b) On entend par « **harcèlement** », une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, dont l'auteur-e sait ou aurait dû savoir qu'ils sont hostiles ou non désirés, et qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée, entraînant pour elle un milieu de travail néfaste. Une seule conduite vexatoire grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne salariée et produit chez elle un effet nocif continu.
  - c) Le SGCT-4835 reconnaît qu'il est du ressort de l'Employeur de déterminer et de prendre les moyens qu'il juge appropriés pour mettre fin à une situation de harcèlement.

- d) En cas de situation de harcèlement, la procédure à suivre pour déposer une plainte est décrite dans un document accessible à toutes les personnes salariées. Une personne salariée qui considère que la plainte de harcèlement qu'elle a déposée auprès de l'Employeur n'est pas résolue, peut déposer un grief.
- e) L'Employeur doit prendre tous les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement dans le milieu de travail, et prendre les mesures appropriées pour remédier à tout harcèlement fondé.

## **ARTICLE 7**

### **REPRÉSENTANTS-ES SYNDICAUX-ALES**

- 7.01 L'Employeur reconnaît au SGCT-4835 le droit de désigner des personnes salariées, membres du SGCT-4835, aux instances de la structure locale aux fins de représenter les membres, enquêter sur les griefs, assister à des réunions avec l'Employeur et participer à toute autre activité syndicale tels : cours, congrès, colloques, etc.
- 7.02 À la signature des présentes, l'Employeur reconnaît au moins dix (10) personnes représentant les personnes salariées. L'ère de compétences sera répartie à chaque délégué par le SGCT-4835, en considérant la répartition des personnes salariées dans chaque lieu de travail. Il pourrait y avoir l'absence de plus qu'un délégué syndical par équipe à condition que les besoins opérationnels soient rencontrés.
- 7.03 Le SGCT-4835 fournira à l'Employeur dans les quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention, la liste des représentants-es syndicaux-ales et le lieu de représentation. Tout changement à cette liste sera communiqué par écrit à l'Employeur dans les quinze (15) jours du changement.
- 7.04 Les représentants-es syndicaux-ales et ceux de l'Employeur de chaque service se rencontreront suivant la demande de l'une ou l'autre des parties. Un-e représentant-e syndical-e peut être accompagné-e par un autre membre du SGCT-4835.
- 7.05 Les parties reconnaissent qu'il est dans leur intérêt de maintenir et développer le partenariat patronal-syndical.
  - (a) La fonction de président de l'unité de négociation peut exiger l'aménagement de son temps de travail. À cet effet, la personne salariée occupant cette fonction devra informer son superviseur de ses demandes de libérations syndicales au préalable. Elle doit obtenir la permission de son superviseur avant de quitter son travail.
  - (b) Le,la délégué-e syndical-e nommé-e conformément à la clause 7.01, doit obtenir la permission de son superviseur avant de quitter son travail en vue de faire enquête auprès de collègues de travail sur des plaintes de caractère urgent, de discuter de telles plaintes ou de problèmes directement rattachés à l'emploi avec la direction locale et d'assister à des réunions convoquées par la direction.
  - (c) De plus, lorsque les exigences du travail le permettent, l'Employeur accorde sur demande un congé non payé à des représentants-es du SGCT-4835 afin de leur permettre de participer à des activités syndicales autres que des rencontres avec des représentants-es de l'Employeur, dans le cadre de leurs activités de représentation des personnes salariées de l'ONF.

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

- 7.06 À la demande du syndicat, le Conseil d'administration rencontrera une fois l'an les membres de l'exécutif local du syndicat.

## ARTICLE 8

### **RETENUE SYNDICALE**

- 8.01 L'Employeur, à titre de condition d'emploi, déduit mensuellement du traitement de toutes les personnes salariées de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales, à compter du premier mois complet d'emploi ou d'adhésion.
- 8.02 Le SGCT-4835 doit aviser l'Employeur par écrit du montant mensuel à retenir dans le cas de chaque personne salariée.
- 8.03 Les sommes déduites conformément à la clause 8.01 doivent être remises au SGCT-4835 dans un délai raisonnable au cours du mois qui suit celui pour lequel les déductions ont été faites. Chaque mois, une liste à jour des noms de chaque personne salariée indiquant son niveau salarial et le montant déduit de son traitement sera envoyée au SGCT-4835.
- 8.04 Le SGCT-4835 convient de tenir l'Employeur indemne et à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf de toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur de l'Employeur.
- 8.05 Toute erreur de l'Employeur doit être corrigée le plus rapidement possible. Toutefois, s'il advenait qu'une erreur entraîne un paiement rétroactif, la personne salariée et le SGCT-4835, après en être avisés, informeront l'Employeur des modalités de redressement.
- 8.06 À compter de la date de la signature et pour toute la durée de la présente convention, aucune association de personnes salariées autre que le SGCT-4835 ne doit être autorisée à faire retenir par l'Employeur des cotisations et/ou autres sommes sur le traitement des personnes salariées de l'unité de négociation, sauf dans le cas d'une entente spécifique avec le SGCT-4835.
- 8.07 La personne salariée qui établit à la satisfaction de l'Employeur et du SGCT-4835 au moyen d'une déclaration sous serment, qu'elle fait partie d'une association religieuse dont les préceptes l'empêchent en conscience de verser des contributions à une association d'employés et qu'elle versera à un organisme de charité une contribution égale au montant de la cotisation, ne tombe pas sous le coup du présent article.

## ARTICLE 9

### **LISTES ET DOCUMENTS**

- 9.01 L'Employeur convient de communiquer au SGCT-4835, mensuellement, une liste comprenant les renseignements suivants pour les personnes salariées appartenant à l'unité d'accréditation :
- nom, localité, niveau, numéro des personnes salariées actuelles, des nouvelles et de celles qui ont quitté l'unité;
  - date de nomination des nouvelles personnes salariées;
  - nom des personnes salariées en congé sans solde de plus d'un mois et leur date de départ et de retour;
  - nature, date du départ pour les personnes salariées qui ont quitté;
  - pour les personnes salariées dont le poste a été reclassifié, la date de reclassification.
- 9.02 Dès que possible mais au plus tard dans les soixante (60) jours suivant la signature des présentes, l'Employeur remettra au SGCT-4835 trois (3) copies papier de la convention dument signée dans les deux (2) langues officielles.

Une copie de la convention sera aussi transmise à toute nouvelle personne salariée au moment de son embauche et à toute nouvelle personne salariée mutée à un poste relevant de l'unité de négociation.

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

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

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

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

L'Employeur copie le SGCT-4835 sur les envois des affichages aux personnes inscrites au registre de postes.

## **ARTICLE 10**

### **CONSEILLERS-ÈRES**

Les représentants-es du SGCT-4835 peuvent être accompagnés-es de conseillers-ères de l'extérieur lors de toute rencontre avec les représentants-es de l'Employeur et lors de toute activité syndicale autorisée tenue dans les locaux de l'Employeur.

## **ARTICLE 11**

### **ACCÈS DU SGCT-4835 AUX LOCAUX**

L'Employeur donne libre accès de ses locaux et des lieux de travail aux personnes salariées du SGCT-4835 et aux personnes salariées autorisées par le SGCT-4835 afin de leur permettre, conformément à la clause 7.01, de s'assurer que les dispositions de la présente convention sont observées. L'Employeur et le SGCT-4835 s'entendent pour se rencontrer afin d'en établir les modalités.

## **ARTICLE 12**

### **TABLEAUX D'AFFICHAGE**

L'Employeur autorise le SGCT-4835 à afficher sur des tableaux exclusifs au SGCT-4835, aux endroits convenus, des avis relatifs aux élections, réunions, à la marche des négociations ou aux affaires internes du SGCT-4835.

## **ARTICLE 13**

### **ANCIENNETÉ**

13.01 L'ancienneté d'une personne salariée correspond à la durée de son emploi à l'ONF.

13.02 Sauf indication contraire dans la présente convention, l'ancienneté n'est pas interrompue par les congés.

- 13.03 Une personne salariée mise à pied a priorité de rappel durant une période de dix-huit (18) mois à compter de la date de sa mise à pied. L'ancienneté n'est pas interrompue si la personne salariée est rappelée en deçà de cette période.

## ARTICLE 14

### **AFFICHAGE D'AVIS DE POSTES OUVERTS**

- 14.01 L'Employeur affiche sur Intranet, suivant les modalités prévues à l'Annexe B (Politique d'affichage à l'ONF), pendant dix (10) jours ouvrables, un avis pour tous les postes d'une durée d'un an ou plus qui sont ouverts et qui doivent être comblés au sein de l'unité de négociation. L'avis doit énoncer un sommaire de la description d'emploi, le lieu de travail, la classe et le niveau du poste, le salaire prévu à la convention collective, les qualifications requises pour occuper le poste et le nombre de postes à combler.

Tout affichage de poste doit préciser la durée dudit poste.

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

- 14.02 L'Employeur convient de communiquer au SGCT-4835 une copie de toutes les affiches de postes ouverts. Une copie sera envoyée au SGCT-4835 et une copie sera remise au président par courrier interne le jour de l'affichage.
- 14.03 Lorsqu'un poste est affiché, le critère décisif de sélection est la compétence, i.e. connaissances, formation, expérience, habiletés et aptitude, en regard des exigences pertinentes du poste. Dans le cas de compétence égale, l'ancienneté est le critère décisif. Toutes les personnes salariées, ainsi que celles mises en disponibilité, à l'exception de celles qui sont dans les premiers six mois de leur période de probation ou d'essai, qui ont les qualités requises telles que décrites sur l'avis et qui posent leur candidature seront considérées.
- 14.04 Tous-tes les candidats-es qui réussissent à la première étape du processus de sélection, seront considérés-es pour la suivante et ainsi de suite, selon les règlements établis par le comité de sélection. Ceux, celles qui ne réussissent pas à une étape en seront informés-es et le nom de la personne qui a obtenu le poste sollicité leur sera communiqué après la décision finale.
- 14.05 À la suite d'un affichage de poste conformément aux dispositions des présentes, l'Employeur convient d'aviser les candidats-es audit poste de l'acceptation ou du rejet de leur candidature avant que l'annonce de l'attribution du poste ne soit affichée pour l'ensemble des personnes salariées.
- 14.06 Toute personne salariée dont la candidature n'est pas retenue peut, sur demande, obtenir de l'Employeur les raisons pour lesquelles sa candidature a été rejetée.
- 14.07 Le comité de sélection est chargé de faire une recommandation concernant la dotation du poste ouvert.
- 14.08 Si au cours de la période d'essai, la personne salariée décide de ne pas accepter le poste ou si l'Employeur détermine que la personne salariée ne doit pas demeurer dans son poste ou si après la période d'essai la personne salariée n'est pas confirmée dans son poste, elle retournera à son ancien poste. Si cet ancien poste n'est pas disponible, elle retourne, nonobstant la clause 14.01, à un poste de même niveau dans la même direction ou, si un tel poste n'est pas disponible, à un poste de même niveau à l'ONF pour lequel la personne a les compétences requises. Cet article ne s'applique pas durant la période d'essai d'une nouvelle personne salariée. La personne salariée qui, suite à une évaluation écrite au terme de sa période d'essai, se voit confirmée dans

son poste par l'Employeur, est réputée satisfaisante aux exigences de la tâche à la date de la confirmation de la réussite de sa période d'essai. La date de la confirmation est celle apparaissant sur le formulaire d'évaluation une fois toutes les signatures requises obtenues. Le candidat bénéficie, dans ses nouvelles fonctions, d'une période de familiarisation raisonnable.

- 14.09 Une personne salariée qui refuse une promotion demeure éligible à d'autres promotions. Une personne salariée qui n'est pas confirmée dans un poste demeure éligible à d'autres promotions, sauf la personne salariée qui est dans sa période d'essai initiale.
- 14.10 Une personne salariée continue qui occupe un poste temporaire conserve son statut de personne salariée continue. À la fin de l'affectation, la personne salariée retourne au poste qu'elle détenait avant son affectation. Si ce poste n'est plus disponible, la personne salariée retourne, nonobstant la clause 14.01, à un poste de même niveau dans la même direction ou, si un tel poste n'est pas disponible, à un poste de même niveau à l'ONF pour lequel la personne a les compétences requises.
- 14.11 Sauf pour les exceptions prévues à l'Annexe B, lorsque l'Employeur désire combler un poste ouvert sans l'afficher, il devra en aviser le SGCT-4835 et obtenir son accord. Il devra faire de même s'il désire combler un poste ouvert dans la catégorie technique en l'affichant régionalement.
- 14.12 Un poste qui n'a pas fait l'objet d'un affichage et dont la durée dépasse douze (12) mois doit, dans les soixante (60) jours qui suivent l'expiration du délai de douze (12) mois faire l'objet d'un affichage ou encore être mené à terme.
- 14.13 Lorsqu'une personne salariée devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir, en tout ou en partie, les fonctions de son poste, l'Employeur et le SGCT-4835 peuvent convenir sur recommandation du médecin de la personne salariée et du médecin désigné par l'Employeur, de muter, sans affichage, la personne salariée dans un autre poste pour lequel elle rencontre les exigences du poste.

## ARTICLE 15

### **AVANTAGES DES PERSONNES SALARIÉES**

- 15.01 À moins d'indications contraires dans la présente, toute personne salariée bénéficie de tous les avantages des présentes dès son entrée au service de l'Employeur.
- 15.02 L'Employeur convient d'assumer les frais de déplacement et d'aménagement de toute personne salariée mutée ou promue à un poste dans une autre localité, tels que prévus par la Directive sur la réinstallation.
- 15.03 En cas de décès d'une personne salariée, il sera versé à sa succession les montants qui lui sont dus.
- 15.04 **Remboursement des frais**

Lorsque la personne salariée est appelée à travailler à l'extérieur de son lieu de travail habituel, les frais engendrés tels que stationnement, repas, etc. sont aux frais de l'Employeur sous présentation de pièces justificatives.

Le remboursement sera fait selon les directives et politiques administratives de l'ONF.

## ARTICLE 16

### DOSSIERS DES PERSONNES SALARIÉES

- 16.01 L'Employeur versera au dossier officiel tout document positif concernant la personne salariée.
- 16.02 Le dossier de la personne salariée peut contenir entre autres choses, mais de façon non exclusive, la formule de demande d'emploi, les formules d'autorisation de changement au personnel, toute autorisation de déduction, les rapports préjudiciables et avis de mesures disciplinaires, les demandes de promotion, mutation et rétrogradation, les copies de rapports d'accidents de travail, les rapports positifs, les évaluations de rendement, les diplômes, bulletins et autres documents relatifs à la formation.
- 16.03 Lorsque l'Employeur reçoit par écrit un document préjudiciable concernant une personne salariée, il doit en aviser par écrit la personne salariée dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception du document. Cet avis doit préciser l'origine du document et exposer les raisons pour lesquelles il y a mécontentement ou insatisfaction.
- 16.04 La personne salariée peut répondre à l'avis reçu dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception de l'avis et cette réponse sera aussi portée au dossier de la personne salariée.
- 16.05 Les jours de congé et de séjour à l'extérieur sont exclus du calcul de la limite de temps prévu à la clause 16.04.
- 16.06 La réprimande écrite, la suspension ou le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'infraction reprochée. L'Employeur ne prendra pas de mesures disciplinaires sans une cause juste et suffisante dont il a le fardeau de la preuve.
- 16.07
- (a) La personne salariée convoquée par l'Employeur pour des raisons disciplinaires ou administratives a le droit de se faire accompagner de son délégué syndical ou d'un représentant du SGCT-4835.
  - (b) L'Employeur avise par écrit la personne salariée sujette à une mesure disciplinaire. L'avis contenant la mesure disciplinaire doit être expédié à la personne salariée dans les vingt (20) jours ouvrables de l'infraction ou de sa connaissance par l'Employeur.
  - (c) Toute mesure disciplinaire est communiquée à la personne salariée concernée dans un avis écrit avec copie au SGCT-4835. Cet avis disciplinaire contient la mesure disciplinaire et les motifs expliquant celle-ci. Seuls les avis disciplinaires transmis par écrit à la personne salariée et au SGCT-4835, conformément au présent article, peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage et apparaître au dossier de la personne salariée. Sauf dans le cas d'une infraction grave, une suspension ne prend effet que deux (2) jours ouvrables suivant la réception par la personne salariée de l'avis disciplinaire.
  - (d) Toute mesure disciplinaire versée au dossier de la personne salariée ne sera pas invoquée contre elle et sera retirée de son dossier si au cours des dix-huit (18) mois suivant il n'y a eu aucune autre infraction disciplinaire de même nature versée à son dossier.
- 16.08 Sur demande, une personne salariée peut avoir accès à son dossier officiel des Ressources humaines en présence d'un-e représentant-e autorisé-e de l'Employeur. La personne salariée peut se faire accompagner d'un-e représentant-e du SGCT-4835 ou autoriser par écrit le SGCT-4835 à venir consulter, en son nom, son dossier.

16.09 Nonobstant la clause 16.06, dans le cas d'enquête, une mesure disciplinaire ne doit pas normalement être séparée par plus de vingt (20) jours ouvrables de l'infraction ou de sa connaissance par l'Employeur. Cependant, lorsqu'il est nécessaire pour l'Employeur d'obtenir un complément d'enquête qui servira à établir la gravité des faits, l'Employeur en informe le SGCT-4835 avant la fin du délai de vingt (20) jours en spécifiant la durée de cette prolongation.

La personne salariée suspendue pour fins d'enquête reçoit son salaire pendant la durée de celle-ci.

16.10 L'Employeur retire sans délai du dossier de la personne salariée et détruit tout avis de nature disciplinaire, ou partie de ces documents, sur lequel elle a eu gain de cause.

## ARTICLE 17

### HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

#### (PERSONNES SALARIÉES NE TRAVAILLANT PAS EN TOURNAGE)

17.01 Conformément à l'Annexe H (Dispositions portant sur les exclusions à l'article 17), cet article ne s'applique pas dans le cas où les personnes salariées occupant un poste de producteur ou de productrice sont en dehors de la région d'affectation et/ou lorsqu'elles participent à des activités sociales ou culturelles.

17.02 Une semaine normale de travail se compose de cinq (5) jours, du lundi au vendredi de sept virgule cinq (7,5) heures chacun.

17.03

(a) La journée de travail se situe entre 7h00 et 18h00 et prévoit une heure non rémunérée pour le repas.

(b) Sauf en ce qui concerne les personnes salariées requis pour effectuer les opérations de mixage, aucune personne salariée n'est tenue d'accomplir une journée de travail de plus de douze (12) heures.

(c) Dans l'application de la présente clause et des dispositions de l'article 21, l'Employeur ne peut exiger d'une personne salariée qu'elle effectue du temps supplémentaire si la personne salariée justifie d'une raison suffisante.

17.04 L'Employeur doit prévoir deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par jour régulier de travail. Ces périodes de repos ne devront pas coïncider avec les quinze (15) premières ou dernières minutes de la journée de travail, ni constituer un prolongement de la période de repas.

17.05 **Semaine de travail comprimée**

(a) Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de la personne salariée et avec l'approbation de son Employeur, la personne salariée peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours, à condition que, au cours d'une période de quatorze (14) jours civils, la personne salariée travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. L'Employeur convient qu'une telle autorisation ne doit pas être refusée sans raison valable.

(b) Dans le cadre des dispositions de la présente clause, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par la personne salariée et l'Employeur.

- (c) **Au cours de chaque période de quatorze (14) jours, ladite personne salariée doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.**
- (d) **Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ou une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'Employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.**

17.06 Dans le présent article :

- (a) **« surtemps » signifie le travail accompli par une personne salariée en sus ou en dehors de ses heures normales de travail ;**
- (b) **« taux régulier » signifie le taux quotidien de la personne salariée divisé par sept virgule cinq (7,5);**
- (c) **« une fois et demie » signifie le taux régulier majoré de moitié ;**
- (d) **« double » signifie deux (2) fois le taux régulier.**

17.07 Conformément à la clause 17.07 :

- (a) **une personne salariée a droit à une rétribution égale à une fois et demie (1,5) le taux régulier pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures de surtemps exécutées lors d'une journée normale de travail ;**
- (b) **une personne salariée a droit à une rétribution égale à une fois et demie (1,5) le taux régulier pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures de travail exécuté le premier jour de repos ;**
- (c) **une personne salariée a droit à une rétribution égale au double du taux régulier pour tout travail exécuté le second jour de repos, pourvu que les jours se suivent consécutivement ;**
- (d) **une personne salariée a droit à une rétribution égale au double du taux régulier pour tout travail exécuté après sept virgule cinq (7,5) heures de surtemps lors du premier jour de repos ou d'une journée normale de travail.**

17.08 **Une personne salariée a droit à une rétribution de surtemps pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail exécuté en surtemps lorsque le travail supplémentaire est autorisé par l'Employeur.**

17.09 **Le surtemps sera payé au comptant ou, au choix de la personne salariée, rémunéré sous forme de congé compensatoire. Ce choix sera indiqué par la personne salariée sur la feuille de temps supplémentaire au moment où elle remettra cette feuille à l'Employeur. Nonobstant le choix de la personne salariée, tout surtemps excédant l'équivalent de cinquante-deux virgule cinq (52,5) heures de congé compensatoire, sera payé.**

17.10 **S'il y a lieu, le surtemps sera payé au comptant aussitôt que possible après la fin du mois au cours duquel il a été effectué.**

17.11 **L'Employeur doit accorder les congés compensatoires aux moments qui conviennent à la personne salariée et à l'Employeur. Les congés acquis mais non utilisés au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars de l'année suivante seront payés au comptant à la fin de cette période.**

17.12 **Sous réserve de la clause 17.10, l'Employeur pourra permettre à une personne salariée d'utiliser ses congés compensatoires acquis au 31 mars, au cours des six (6) premiers mois de l'année civile suivante. Pour être considérée, la demande écrite devra être soumise avant le 15 mars de chaque année et devra indiquer la période où la personne salariée entend utiliser ces congés.**

Les congés compensatoires acquis mais non utilisés au 30 septembre seront payés au taux qui prévalait au 31 mars de la même année.

- 17.13 Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur doit faire tout effort raisonnable pour répartir les heures supplémentaires de façon équitable entre les personnes salariées qualifiées immédiatement disponibles en débutant d'abord par celles d'entre elles qui désirent effectuer du surtemps.
- 17.14
- (a) La personne salariée qui travaille trois (3) heures ou plus en surtemps immédiatement après sa période d'heures de travail reçoit une indemnité de repas de dix dollars (10 \$). Un laps de temps raisonnable que détermine l'Employeur doit être accordé à la personne salariée pour qu'elle puisse prendre une pause-repas à son lieu de travail ou à proximité; ce laps de temps sera payé par l'Employeur jusqu'à concurrence d'un maximum d'une demi-heure.
- (b) Pour chaque période de quatre (4) heures de temps supplémentaire sans interruption prolongeant la période décrite à l'alinéa (a), la personne salariée bénéficie d'une pause-repas payée d'une durée maximale d'une demi-heure (1/2) et elle est remboursée au taux de dix dollars (10 \$).
- 17.15 Tout temps supplémentaire effectué par une personne salariée doit être approuvé, avant qu'elle ne l'effectue, par un-e représentant-e autorisé-e de sa direction. Sauf lorsque l'Employeur ne pouvait le prévoir à l'avance, la personne salariée reçoit un avis de deux (2) heures lorsqu'elle doit travailler une période de surtemps supérieure à deux (2) heures lors d'une journée normale de travail. Si la personne salariée ne reçoit pas tel avis alors que l'Employeur pouvait prévoir le surtemps à l'avance, elle a droit à une rétribution égale à une (1) heure à taux simple en plus des heures travaillées en temps supplémentaire.
- 17.16 Les personnes salariées devront inscrire leur présence selon la procédure établie par l'Employeur.
- 17.17 Les personnes salariées enregistreront l'heure où elles commencent et finissent le travail exécuté en temps supplémentaire de la manière prescrite par l'Employeur.
- 17.18 Nonobstant les clauses 17.02, 17.03 et 17.05, la personne salariée et l'Employeur peuvent convenir d'un horaire prévoyant une distribution différente des heures de travail réparties sur cinq (5) jours consécutifs ou moins sans pour cela entraîner une rémunération de surtemps. Cet article n'a pas pour effet de rendre inapplicable l'article 23 pour les personnes salariées qui sont requis par l'Employeur de travailler sur un quart de travail.
- 17.19 Lorsqu'une personne salariée de la direction Innovation et Ressources techniques considérée comme personne salariée ne travaillant pas en tournage, travaille en tournage, ses heures de travail et sa rémunération pour le surtemps sont telles que fixées à l'article 18.

## **ARTICLE 18**

### **HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS**

#### **(PERSONNES SALARIÉES TRAVAILLANT EN TOURNAGE)**

- 18.01 Cet article ne s'applique qu'aux personnes salariées du service des Ressources techniques considérées comme personnes salariées travaillant en tournage.
- 18.02 Une semaine normale de travail se compose de cinq (5) jours, du lundi au vendredi, de huit (8) heures chacun.

- 18.03 Lorsque la journée de travail se prolonge au-delà de minuit, elle est réputée tomber intégralement le jour civil où elle a commencé.
- 18.04 Dans le présent article :
- (a) « **surtemps** » signifie le travail accompli par une personne salariée en sus de ses heures de travail ;
  - (b) « **taux régulier** » signifie le taux quotidien de la personne salariée divisé par huit (8);
  - (c) « **une fois et demie** » (1,5) signifie le taux régulier majoré de moitié ;
  - (d) « **double** » signifie deux (2) fois le taux régulier.
- 18.05 Conformément aux clauses 18.03 et 18.06 :
- (a) une personne salariée a droit à une rétribution égale à une fois et demie (1,5) le taux régulier pour les huit (8) premières heures de surtemps exécutées lors d'une journée normale de travail ;
  - (b) une personne salariée a droit à une rétribution égale à une fois et demie (1,5) le taux régulier pour les huit (8) heures de travail exécutées le premier jour de repos ;
  - (c) une personne salariée a droit à une rétribution égale au double du taux régulier pour tout travail exécuté le second jour de repos, pourvu que le premier et le second jour de repos soient des jours civils consécutifs ;
  - (d) une personne salariée a droit à une rétribution égale au double du taux régulier pour tout travail exécuté après huit (8) heures de surtemps lors d'une journée normale de travail ou du premier jour de repos ;
- 18.06 Une personne salariée a droit à une rétribution de surtemps pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail exécutée en surtemps quand le travail supplémentaire est autorisé par l'Employeur.
- 18.07 Les personnes salariées devront inscrire leur présence selon la procédure établie par l'Employeur.
- 18.08 Les personnes salariées enregistreront l'heure où elles commencent et finissent le travail exécuté en temps supplémentaire selon la formule prescrite par l'Employeur.
- 18.09 Le surtemps sera rémunéré sous forme d'un congé compensatoire. Les congés compensatoires cumulatifs seront accordés à la discrétion de l'Employeur et dans la mesure du possible à des moments qui conviennent à la personne salariée. Ces congés seront accordés pour une durée minimum de sept (7) jours civils ou avec l'accord de la personne salariée pour une durée moindre. Une personne salariée en congé compensatoire ne sera pas tenue de se rapporter au travail pendant cette période de congé. Il sera porté au calcul des congés utilisés de la personne salariée le nombre de jours utilisés par une personne salariée qui accepte de se rapporter au travail avant la fin prévue de son congé compensatoire ou qui accepte un congé compensatoire inférieur à sept (7) jours civils. Les congés acquis mais non utilisés à la fin de l'année fiscale seront payés au comptant.
- 18.10
- (a) La personne salariée qui travaille en surtemps au Centre de production de Montréal, immédiatement après ses heures normales de travail, reçoit pour la première période de quatre (4) heures consécutives de surtemps une indemnité de repas de dix dollars (10 \$) sauf si les repas sont fournis gratuitement.

- (b) Pour chaque période de quatre (4) heures de temps supplémentaire sans interruption prolongeant la période décrite à l'alinéa (a), la personne salariée bénéficie d'une pause-repas payée d'une durée maximale d'une demi-heure (1/2) et elle est remboursée au taux de dix dollars (10 \$) pour chaque repas sauf si les repas sont fournis gratuitement.
- 18.11 Un arrêt d'une heure est normalement prévu après chaque quatre (4) heures de travail mais obligatoire après cinq (5) heures de travail continu.
- 18.12 Un arrêt de dix (10) heures est obligatoire entre la fin d'une journée de travail et le début de la suivante.
- 18.13 Les dispositions des clauses 18.11 et/ou 18.12 ne s'appliquent pas moyennant l'accord de toutes les personnes salariées formant l'équipe de tournage et du, de la représentant-e autorisé-e de l'Employeur. Dans un tel cas, la personne salariée touche une indemnité égale à la moitié de son taux horaire régulier pour les heures travaillées :
- (a) durant la période entre le début prévu de l'arrêt obligatoire et le début de l'arrêt effectif, lorsque l'arrêt obligatoire prévu à la clause 18.11 n'est pas respecté ;
- (b) durant la période d'arrêt prévue lorsque l'arrêt obligatoire prévu à la clause 18.12 n'est pas respecté.
- 18.14 Après dix (10) heures de travail sur les lieux de tournage, à l'extérieur du quartier général (à une distance supérieure à vingt-cinq [25] milles), des facilités de logement seront accessibles, sur demande, aux membres de l'équipe de tournage.
- 18.15 Lorsqu'une personne salariée considérée comme personne salariée travaillant en tournage travaille dans un des services énumérés à la clause 17.01, ses heures de travail et sa rémunération pour le surtemps sont telles que fixées à l'article 17.

## ARTICLE 19

### DÉPLACEMENT

- 19.01 Toute personne salariée requise de se rendre de son domicile à un lieu de travail à l'intérieur de sa zone d'affectation, au sens qui lui est donné par l'Employeur à l'heure actuelle, ou qui en revient, doit le faire par ses propres moyens et n'est pas rémunérée pour ce temps de déplacement.
- 19.02 Lorsqu'une personne salariée est requise par l'Employeur de voyager à destination ou en provenance de sa zone d'affectation, au sens qui lui est donné par l'Employeur à l'heure actuelle, son mode de transport est déterminé par l'Employeur et elle est rémunérée à taux régulier pour toutes ses heures de déplacement. Le temps de déplacement n'entre pas dans le calcul du surtemps.

## ARTICLE 20

### INDEMNITÉ DE RAPPEL

- 20.01 Si, après avoir terminé son travail de la journée et après avoir quitté son lieu de travail, une personne salariée accepte un rappel au travail, elle a droit à la plus élevée des indemnités suivantes :
- (a) rétribution au taux de surtemps applicable, ou
- (b) rétribution équivalant à quatre (4) heures au taux régulier quelle que soit la période de travail.

- 20.02 Quand une personne salariée qui accepte un rappel pour travailler en surtemps dans les conditions énoncées à la clause 20.01, doit utiliser un moyen de transport autre que le transport en commun ordinaire, elle doit recevoir pour l'aller et le retour :
- (a) une indemnité de parcours au taux normalement payé par l'Employeur si elle utilise sa propre voiture, ou
  - (b) le montant des dépenses encourues si elle utilise un autre moyen de transport commercial.
- 20.03 La personne salariée qui est rappelé au travail et qui travaille quatre (4) heures ou plus en temps supplémentaire reçoit une indemnité de repas de dix dollars (10 \$). Un laps de temps raisonnable que détermine l'Employeur doit être accordé à la personne salariée pour qu'elle puisse prendre une pause-repas à son lieu de travail ou à proximité ; ce laps de temps sera payé par l'Employeur jusqu'à concurrence d'un maximum d'une demi (1/2) heure.

## ARTICLE 21

### **INDEMNITÉ DE PRÉSENCE**

- 21.01 Lorsque la personne salariée est tenue de se présenter au travail un jour de repos ou un jour férié, elle a droit à la plus élevée des indemnités suivantes :
- (a) rétribution au taux de surtemps applicable, ou
  - (b) rétribution équivalant à quatre (4) heures au taux régulier quelle que soit la période travaillée.
- 21.02 Quand une personne salariée qui est rappelée pour travailler en surtemps dans les conditions énoncées à la clause 20.01, doit utiliser un moyen de transport autre que le transport en commun ordinaire, elle doit recevoir pour l'aller et le retour :
- (a) une indemnité de parcours au taux normalement payé par l'Employeur si elle utilise sa propre voiture, ou
  - (b) le montant des dépenses encourues si elle utilise un autre moyen de transport commercial.
- 21.03 Si, lors d'un jour normal de travail, une personne salariée reçoit l'instruction d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour, dans une période qui n'est pas accolée à sa période régulière de travail, elle a droit à la plus élevée des rémunérations suivantes : soit celle qui s'applique aux heures réellement effectuées, soit une rémunération minimale de deux (2) heures de travail au taux régulier.

## ARTICLE 22

### **INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ**

- 22.01 L'Employeur n'exigera que par écrit d'une personne salariée qu'elle soit disponible après ses heures normales de travail ou un jour de repos ou un jour férié désigné payé. Dans ces circonstances, la personne salariée a droit à une indemnité de disponibilité au taux équivalent à une demi-heure (1/2) de travail pour chaque période complète ou partielle de quatre (4) heures consécutives durant laquelle elle est en disponibilité.
- 22.02 Toute personne salariée désignée pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être atteinte au cours de cette période à un numéro téléphonique connu et pouvoir rentrer au travail si elle est appelée à le faire. Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité si la personne salariée est incapable de se présenter au travail lorsqu'elle est tenue de le faire.

- 22.03 Toute personne salariée en disponibilité qui est appelée et qui rentre au travail, touche, en plus de l'indemnité de disponibilité, la plus élevée des deux rémunérations suivantes :
- (a) le taux de surtemps applicable aux heures travaillées, ou
  - (b) un minimum de quatre (4) heures de rémunération calculées au taux régulier, conformément à la clause 21.01, sauf que ce minimum ne s'applique qu'une seule fois au cours d'une même période de disponibilité.
- 22.04 Toute personne salariée qui n'est pas en disponibilité, avec qui l'Employeur communique par téléphone dans le cadre du travail en dehors de ses heures normales de travail et qui n'est pas requis de se présenter au travail, touche la plus élevée des rémunérations suivantes :
- (a) une indemnité équivalant à une demi (1/2) heure de salaire à taux régulier, payable une seule fois au cours de la période de quatre (4) heures débutant au moment du premier appel et payable également une seule fois pour chaque période suivante de quatre (4) heures au cours de laquelle un ou plusieurs appels ont eu lieu ; ou
  - (b) le taux de surtemps applicable à la durée cumulative des communications téléphoniques au cours de la période de huit (8) heures débutant au moment du premier appel.

## **ARTICLE 23**

### **QUART DE TRAVAIL**

- 23.01 L'Employeur consultera le SGCT-4835 dans un délai raisonnable avant l'introduction de nouveaux quarts de travail.
- 23.02 Nonobstant la clause 17.03, dans l'éventualité où une personne salariée est requise de travailler sur un quart de travail, elle touche une prime de quart de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires effectuées au cours des quarts, lorsque la moitié ou plus des heures se situent normalement entre 17h00 et 7h00.
- 23.03 À moins de situations urgentes ou imprévisibles, toute personne salariée requise de travailler sur un quart de travail différent, doit en être avisée par écrit au moins deux (2) semaines avant la date d'entrée en vigueur du changement. Une personne salariée peut toutefois consentir à un délai plus court.
- 23.04 Cet article ne s'applique qu'aux personnes salariées désignées à la clause 17.01.
- 23.05 Tout poste devenu vacant est d'abord offert, par ordre d'ancienneté, à la personne salariée effectuant des fonctions similaires sur un autre quart de travail. Le poste qui demeure vacant au terme de l'exercice est comblé de la manière prévue à la convention collective.

## **ARTICLE 24**

### **RÉMUNÉRATION PROVISOIRE**

24.01

- (a) Lorsque, pour une période temporaire d'une durée minimum de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, une personne salariée assume des responsabilités d'un emploi d'un niveau supérieur de traitement à celui qu'elle occupe, elle reçoit le traitement du niveau supérieur à compter de la date où l'Employeur lui a demandé d'assumer cet emploi.
- (b) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié désigné payé survient pendant la période de référence, le jour férié désigné payé sera considéré comme jour travaillé aux fins de la période de référence.

- (c) Lorsqu'une personne salariée retourne à son poste d'attache, elle touche le salaire qu'elle aurait eu à cette date si elle y était demeurée.
  - (d) Si la date d'augmentation d'échelon intervient pendant la durée de l'affectation temporaire, la personne salariée bénéficie de l'augmentation d'échelon prévue à la clause 47.03 dans la classe où elle est affectée.
  - (e) Aux fins de la détermination du salaire selon l'alinéa 47.02 (a), la personne salariée promue de façon consécutive à une affectation temporaire conserve le ou les échelons acquis au cours de sa période d'affectation temporaire.
  - (f) Lorsque la personne salariée retourne à son poste d'origine à la suite d'une affectation temporaire, elle est placée dans l'échelle salariale avec le nombre d'échelons acquis pendant son affectation temporaire.
- 24.02 Advenant qu'il faille remplir provisoirement un poste relevant de l'unité de négociation, l'Employeur s'efforce d'accorder une promotion temporaire à une personne salariée de l'unité de négociation.
- 24.03 Lorsque l'Employeur affecte temporairement une personne salariée à un poste d'une classe inférieure à la sienne, cette dernière ne subit, de ce fait, aucune diminution de son salaire régulier.
- 24.04 Si une personne salariée effectue du travail supplémentaire au cours d'une affectation temporaire, elle est alors rémunérée au taux du travail supplémentaire, en tenant compte du taux de salaire qu'elle reçoit pendant sa période d'affectation temporaire.

## ARTICLE 25

### **PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS**

25.01 C'est le ferme désir des parties de régler tout grief dans le plus bref délai possible.

25.02

- (a) Sous réserve de et en conformité avec l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, la personne salariée qui se considère comme injustement traitée ou qui s'estime lésée par une action ou omission de l'Employeur dans une question autre qu'une question découlant du procédé de classification, a le droit de soumettre un grief comme suit :

**1<sup>er</sup> palier :** Le grief est présenté par écrit au, à la représentant-e autorisé-e de l'Employeur en matière de griefs au premier palier. Sur sa demande ou celle du, de la représentant-e syndical-e, lorsque la personne salariée est représentée par le SGCT-4835, une réunion d'information et d'explications mutuelles se tiendra alors, en vue d'étudier le grief, entre le, la représentant-e autorisé-e de l'Employeur, la personne salariée et, s'il y a lieu, son, sa représentant-e syndical-e. Après étude du grief et si la personne salariée a décidé de maintenir son grief, le, la représentant-e de l'Employeur à ce palier communique par écrit sa décision à la personne salariée et au SGCT-4835 si ce dernier est impliqué dans le grief.

**2<sup>e</sup> palier :** À défaut d'un règlement du grief au palier précédent, la personne salariée défère le grief à son, sa directeur-trice général-e de division en vue du règlement. Sur sa demande, ou celle du, de la représentant-e syndical-e, lorsque la personne salariée est représentée par le SGCT-4835, une réunion d'information et d'explications mutuelles se tiendra alors, en vue d'étudier le grief avec la personne salariée et, s'il y a lieu, son, sa représentant-e syndical-e. Après étude du grief et si la personne salariée a décidé de maintenir son grief, le, la directeur-

trice général-e de division communique par écrit sa décision à la personne salariée et au SGCT-4835 si ce dernier est impliqué dans le grief.

**3° palier .** À défaut d'un règlement du grief au niveau du, de la directeur-trice général-e de division, la personne salariée peut le déférer au niveau du, de la Commissaire de l'ONF. Sur sa demande, ou celle du,de la représentant-e syndical-e, lorsque la personne salariée est représentée par le SGCT-4835, une réunion d'information et d'explications mutuelles se tiendra alors en vue d'étudier le grief avec la personne salariée, et s'il y a lieu, son, sa représentant-e syndical-e. Après étude du grief et si la personne salariée a décidé de maintenir son grief, le,la Commissaire communique par écrit sa décision à la personne salariée et au SGCT-4835 si ce dernier est impliqué dans le grief.

(b) La personne salariée se considère injustement traitée ou qui s'estime lésée par l'Employeur dans une question découlant du procédé de classification a le droit de soumettre un grief. Le grief sera entendu par un spécialiste en évaluation choisi par les parties.

#### **25.03 Limites de temps**

La personne salariée peut présenter son grief dans un délai de vingt (20) jours ouvrables à compter de la date où elle a été informée ou a pris connaissance d'une action ou de circonstances qui ont motivé son grief. De plus, quand elle désire déférer son grief à un palier supérieur, la personne salariée doit le faire dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date de réception d'une réponse au palier précédent ou de la date prévue pour la réception de ladite réponse. À chaque palier, la personne salariée est informée par le, la représentant-e autorisé-e de l'Employeur que le grief a été reçu. Le laps de temps entre la date à laquelle le grief a été présenté et la date limite où une réponse doit être donnée, ne doit jamais dépasser dix (10) jours ouvrables aux premier et deuxième paliers et vingt (20) jours ouvrables au troisième palier de la procédure. Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par consentement mutuel de l'Employeur et de la personne salariée ou du, de la représentant-e du SGCT-4835, si la personne salariée est représentée par cette dernière.

#### **25.04 Grief collectif**

Sous réserve de et en conformité avec l'article 215 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, le SGCT-4835 peut présenter un grief collectif à l'Employeur, au nom des personnes salariées qui s'estiment lésées par la même interprétation ou application à leur égard de toute disposition de la convention collective autre qu'une question découlant du procédé de classification, tel que prévu à la clause 25.02.

#### **25.05 Grief de principe**

Sous réserve de et en conformité avec l'article 220 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, le SGCT-4835 ou l'Employeur peut présenter, à l'autre partie un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective ou de la décision relativement à l'un ou l'autre ou à l'unité de négociation de façon générale, autre qu'une question découlant du procédé de classification.

(a) La procédure applicable aux griefs de principe compte un seul palier au niveau du,de la Commissaire de l'ONF ou de son,sa délégué-e.

#### **25.06 Représentation**

Une personne salariée peut présenter son grief de son propre chef ou peut être représentée par un-e collègue ou par le SGCT-4835. Toutefois, si le grief concerne l'application ou l'interprétation de la convention collective ou d'une décision arbitrale, la personne salariée doit obtenir le consentement du SGCT-4835 et être représentée par le SGCT-4835.

#### **25.07 Élimination de paliers de procédure de griefs**

Tous les griefs ne doivent pas nécessairement passer par tous les paliers de la procédure de griefs.

- (a) Dans certains cas, par consentement mutuel, le premier ou les deux (2) premiers paliers peuvent être supprimés et le grief peut être présenté directement au palier suivant.
- (b) Dans le cas où le, la représentant-e autorisé-e de l'Employeur en matière de griefs à un des paliers est celui, celle qui fait l'objet d'une plainte de harcèlement sexuel, cette étape de la procédure de règlement de griefs est supprimée et la personne salariée défère le grief au, à la représentant-e de l'Employeur au palier suivant. Dans cette éventualité, aucun autre palier ne peut être supprimé sauf d'un commun accord.

25.08 Lorsque l'Employeur congédie une personne salariée ou la suspend pour une période indéfinie, la procédure de règlement de griefs énoncée dans la présente convention collective s'applique sauf que les limites prévues au premier palier sont réduites de moitié. Toutefois, le grief peut être présenté directement au dernier palier et, si tel est le cas, il sera accepté à ce palier et alors le délai de vingt (20) jours au cours duquel l'Employeur doit répondre peut être prolongé jusqu'à un maximum de quarante (40) jours par accord mutuel entre l'Employeur et la personne salariée ou le SGCT-4835 si la personne salariée est représentée par ce dernier.

#### 25.09 Arbitrage

Conformément à la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et sous réserve de la clause 25.07, lorsqu'une personne salariée a présenté son grief au dernier palier de la procédure et que le grief n'a pas été réglé à sa satisfaction et si le grief se rapporte à :

(a) l'interprétation ou l'application en ce qui la concerne d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, ou

(b) une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension, ou une peine pécuniaire, elle peut renvoyer le grief à l'arbitrage en s'adressant au Secrétaire de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral et en informant en même temps l'Employeur dans un délai de vingt (20) jours de travail, après réception d'une réponse au dernier palier de la procédure de griefs ou de la date prévue pour la réception de ladite réponse.

25.10 Aucune personne ne doit essayer soit par intimidation ou par tout autre moyen, d'amener la personne salariée à renoncer à son grief ou à s'abstenir de son droit de présenter un grief selon les dispositions de la présente convention collective.

25.11 La liste des représentants-es autorisés-es de l'Employeur à chaque palier de la procédure de griefs sera envoyée au SGCT-4835 dans les quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention. Tout changement à cette liste sera communiqué au SGCT-4835 dans les quinze (15) jours suivant la date du changement. Si au moment de la présentation d'un grief, le, la représentant-e autorisé-e de l'Employeur n'a pas été nommé-e conformément au présent article, la personne salariée peut présenter le grief directement au palier suivant de la procédure de griefs.

25.12 Avant de renvoyer une affaire à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, suivant le sous-alinéa 209 (1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, les parties conviennent de se rencontrer afin d'en discuter.

## ARTICLE 26

### CONGÉ - GÉNÉRALITÉS

26.01 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que l'incapacité, le décès ou la mise en disponibilité, l'Employeur recouvre sur les sommes d'argent dues à la personne salariée un

montant équivalant aux congés annuels et aux congés de maladie non acquis pris par la personne salariée, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

- 26.02 Toute personne salariée a droit d'être informée du solde de ses crédits de congé payé de vacances et de maladie.
- 26.03 En cas de mise à pied, la personne salariée qui a bénéficié de plus de jours de congé payé de vacances ou de maladie qu'elle n'en a acquis, est considérée comme ayant acquis le nombre de jours de congé payé qu'on lui a consenti si, au moment de sa mise en disponibilité, elle a terminé au moins deux (2) années d'emploi continu.
- 26.04 Toute personne salariée temporaire bénéficie des congés payés et, à la discrétion de l'Employeur, des congés non payés prévus à la présente convention. Toutefois, dans tous les cas, le congé lorsqu'il est accordé, prend fin à la date prévue de fin d'emploi. Lorsque l'éligibilité à un congé ou à un autre bénéfice est fonction d'un retour au travail pour une période donnée de temps, la personne salariée temporaire n'y est éligible que si sa période prévue d'emploi le justifie.
- 26.05 Lorsqu'une personne salariée se voit accorder dans la même année différents types de congé sans solde de moins de trois mois (congé pour le soin et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, congé pour obligations personnelles, congé pour accompagner le, la conjoint-e, congé d'études, congé sans solde sauf le congé de maternité, parental et maladie), dont le cumul porte l'absence totale à une période équivalente à plus de trois mois, ces congés sont déduits du calcul du service continu aux fins de la détermination de l'indemnité de départ et du congé annuel, sont déduits du calcul de l'ancienneté et ne compte pas pour l'augmentation d'échelon.
- 26.06 Lorsque les exigences du service telles que définies par l'Employeur le permettent, l'Employeur pourra accorder à la personne salariée ayant moins de six (6) mois d'emploi continu, un congé de vacances équivalent au nombre de jours de congé qu'elle a accumulés.

## **ARTICLE 27**

*(Abrogé)*

## **ARTICLE 28**

### **CONGÉ DE VACANCES**

#### **28.01 Accumulation de jours de congé de vacances**

La personne salariée acquiert un congé de vacances de la façon suivante pour chaque mois durant lequel elle a touché au moins dix (10) jours de traitement à condition qu'elle ne soit pas en congé payé conformément aux clauses 36.01 et 36.03 :

- (i) neuf heures virgule trois sept cinq (9,375) par mois (trois [3] semaines par année financière), si elle n'a pas terminé sept (7) ans d'emploi continu ;
- (ii) douze heures virgule cinq (12,5) par mois (quatre [4] semaines par année financière) après avoir terminé sept (7) ans d'emploi continu ;
- (iii) treize heures virgule un deux cinq (13,125) par mois (vingt et un [21] jours par année financière) après avoir terminé quatorze (14) ans d'emploi continu ;
- (iv) treize heures virgule sept cinq (13,75) par mois (vingt-deux [22] jours par année financière) après avoir terminé quinze (15) ans d'emploi continu.

- (v) quatorze heures virgule trois sept cinq (14,375) par mois (vingt-trois [23] jours par année financière) après avoir terminé seize (16) ans d'emploi continu ;
  - (vi) quinze heures (15) par mois (vingt-quatre [24] jours par année financière) après avoir terminé dix-sept (17) ans d'emploi continu ;
  - (vii) quinze heures virgule six deux cinq (15,625) par mois (cinq [5] semaines par année financière) après avoir terminé dix-huit (18) ans d'emploi continu ;
  - (viii) seize heures virgule huit sept cinq (16,875) par mois (vingt-sept [27] jours par année financière) après avoir terminé vingt-six (26) ans d'emploi continu ;
  - (ix) dix-huit heures virgule sept cinq (18,75) par mois (six (6) semaines par année financière) après avoir terminé vingt-sept (27) ans d'emploi continu.
- 28.02 Aux fins de la clause 28.01 seulement, toute période de service continu ou discontinu à titre de personne salariée à l'ONF et/ou dans la fonction publique fédérale est prise en compte dans le calcul des congés annuels, sauf lorsque la personne touche ou a touché, à son départ de l'ONF ou de la fonction publique, une indemnité de départ.
- Cependant, cette exception ne s'applique pas à la personne salariée qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique pendant l'année qui suit la date de ladite mise à pied. Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu des clauses 38.15 à 38.18 de l'Annexe D, 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.
- 28.03 Nonobstant la clause 28.01, lorsque le calcul des vacances que la personne salariée accumulera durant l'année financière comporte une fraction de journée, le nombre de congés est arrondi à la demi-journée soit supérieure soit inférieure la plus près.
- 28.04 L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder à une personne salariée un congé de vacances équivalent aux jours de congé que cette personne salariée accumulerait pendant le reste de l'année financière. À la cessation d'emploi pour cause autre que le décès, et conformément à la clause 26.03, tout congé accordé qui n'a pas été acquis doit être remboursé.
- 28.05 La personne salariée acquiert mais n'a pas le droit de bénéficier de jours de congé de vacances pendant les six (6) premiers mois d'emploi continu.
- 28.06
- (a) Sous réserve des dispositions de la clause 28.09, le congé annuel de vacances doit être pris pendant l'année financière au cours de laquelle il a été acquis.
  - (b) **Vacances de plus de cinq (5) jours**

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

La personne salariée qui désire bénéficier de journées de vacances pour une durée consécutive de cinq (5) jours ou moins en fait la demande par écrit, en utilisant son adresse courriel de l'ONF, le plus tôt possible. L'Employeur informe la personne salariée par écrit de sa décision au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande.

Si l'Employeur ne répond pas dans le délai prévu, les vacances sont automatiquement acceptées.

**(d) Vacances planifiées du 15 juin au 30 septembre**

L'Employeur sollicite ses personnes salariées à faire leur choix de vacances du 1<sup>er</sup> au 7 avril de chaque année, afin de connaître leur préférence quant aux dates où ils désirent bénéficier d'un congé de vacances annuelles durant la période débutant le 15 juin et se terminant le 30 septembre et ce, quelle que soit la durée du congé sollicité. L'Employeur informe la personne salariée de sa décision au plus tard le 27 avril.

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

Sous réserve de la clause 28.09, la personne salariée et son,sa supérieur-e immédiat-e conviennent, entre les 15 et 31 janvier, des dates où la personne salariée doit prendre ses vacances restantes pour l'année financière en cours. À défaut d'une entente entre les parties, le supérieur immédiat assigne les dates de vacances selon les exigences du service et, au plus tard le 31 janvier, en informe la personne salariée qui doit prendre ses vacances aux dates assignées. Sujet à entente mutuelle, la personne salariée et son superviseur peuvent, après le 31 janvier, convenir de nouvelles dates de congé, en remplacement de dates déjà arrêtées. Une période de cinq (5) jours ou moins de vacances restantes est automatiquement transférée à l'année financière qui suit, conformément à l'alinéa 28.09 (a).

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

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

**28.09 Report de congés annuels**

(a) La personne salariée qui désire reporter un maximum de cinq (5) jours de vacances annuelles à l'année financière qui suit en informe son,sa superviseur-e par écrit. Sauf dans les situations prévues aux alinéas (b) et (c), une personne salariée ne peut, à aucun moment au cours d'une année financière, disposer d'une banque de congé annuel qui soit supérieure à son allocation de base pour cette année, augmentée de cinq (5) jours.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas de la personne salariée à temps partiel, le report autorisé maximal sera au prorata des heures hebdomadaires normalement travaillées (i.e. si la personne salariée travaille selon un horaire de vingt et un virgule cinq (21,5) heures par semaine, le report maximal autorisé sera de vingt et un virgule cinq (21,5) heures ou moins de vacances restantes).

(b) Les vacances reportées lorsque l'Employeur a refusé durant l'année la ou les demandes de la personne salariée et n'a pas pu les lui accorder à un autre moment en fonction des exigences du service doivent être prises l'année financière suivante.

(c) Une personne salariée qui ne peut prendre une partie ou la totalité de ses vacances annuelles avant la fin de l'année financière en raison d'une absence du travail autorisée par l'Employeur (e.g. maladie long terme, congé de maternité ou parental, accident du travail, etc.) ou pour toute autre raison que l'Employeur juge exceptionnelle peut, après entente avec la division des Ressources humaines, reporter un nombre de journées de vacances annuelles au-delà des jours autorisés en vertu de l'alinéa (a). Dans l'application de la présente disposition, il est convenu que la personne salariée et son superviseur font un effort raisonnable, sous réserve des exigences du service, afin que la personne salariée bénéficie le plus possible de ses vacances annuelles avant la fin de l'année financière courante.

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

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

#### **28.10 Rappel au travail pendant un congé annuel**

Aucune personne salariée ne peut être tenue de travailler au cours d'une période de congé annuel. Lorsqu'au cours d'une période de congé annuel la personne salariée accepte un rappel au travail, elle doit être remboursée des frais raisonnables qu'elle aura encourus, tel qu'il est normalement reconnu par l'Employeur :

- (a) pour se rendre à son lieu de travail, et
- (b) pour retourner à l'endroit d'où on l'a rappelée si elle continue son congé annuel dès qu'elle a terminé le travail pour lequel on l'a rappelée

sur présentation de comptes du genre de ceux que l'Employeur exige habituellement. Si, suite à ce rappel, il ne reste plus assez de jours ouvrables dans l'année financière en cours pour permettre à la personne salariée de prendre le solde de son congé annuel en cours, la personne salariée pourra reporter celui-ci à l'année financière qui suit.

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

- (a) un congé de deuil, ou
- (b) un congé spécial payé pour cause de maladie dans la famille immédiate sur présentation d'un certificat de médecin, ou
- (c) un congé de maladie sur présentation d'un certificat de médecin,

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

#### **28.12 Annulation de congés annuels**

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

#### **28.13 Si, à la fin d'une année financière, un report de vacances est accordé conformément aux alinéas 28.09 (b) et (c) et si le congé payé de vacances qui reste à une personne salariée comprend une fraction de jour supérieure ou inférieure à une demi-journée, cette fraction est portée à la demi-journée suivante.**

#### **28.14 À la cessation d'emploi, tout congé acquis qui n'a pas été accordé doit être payé. En cas de décès de la personne salariée, ces congés seront payés aux héritiers légaux de celle-ci.**

## ARTICLE 29

### **JOURS DÉSIGNÉS FÉRIÉS PAYÉS**

29.01 Sous réserve de la clause 29.02, les jours suivants sont désignés fériés payés pour les personnes salariées :

- (a) le jour de l'An ;
- (b) le Vendredi saint ;
- (c) le lundi de Pâques ;
- (d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la naissance de la Souveraine ;
- (e) la fête du Canada ;
- (f) la fête du Travail ;
- (g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour général d'action de grâces ;
- (h) le jour du Souvenir ;
- (i) le jour de Noël ;
- (j) le lendemain de Noël ; et
- (k) un jour chaque année qui de l'avis de l'Employeur est reconnu comme fête provinciale ou municipale dans la région où la personne salariée travaille ou bien dans une région où, de l'avis de l'Employeur, aucun jour n'est ainsi reconnu comme fête provinciale, le premier lundi d'août ;
- (l) un jour additionnel dès que proclamé « journée de congé national » par une loi du Parlement.

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

29.02 La clause 29.01 ne s'applique pas à la personne salariée qui est en congé non payé à la fois le jour ouvrable qui précède et celui qui suit immédiatement le jour férié désigné payé.

29.03 Lorsqu'une personne salariée travaille un jour férié désigné payé, il doit lui être versé en plus du montant qui lui aurait été versé si elle n'avait pas travaillé un jour férié désigné payé, une rétribution pour les heures travaillées jusqu'à concurrence d'une journée normale de travail calculées à raison d'une fois et demie (1,5) le taux horaire de sa rémunération et à temps double par la suite.

29.04 **Jour férié désigné payé qui coïncide avec un jour de congé payé**

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

29.05 **Jour férié désigné payé qui coïncide avec un jour de repos**

Lorsqu'un jour férié désigné payé aux termes de la clause 29.01 coïncide avec le jour de repos d'une personne salariée, le jour férié désigné payé est reporté au premier jour ouvrable qui suit le jour de repos de la personne salariée.

29.06 Quand un jour férié désigné payé est reporté pour la personne salariée à un autre jour, en vertu de la clause 29.05 :

- (a) le travail accompli par la personne salariée le jour duquel le jour férié désigné payé a été reporté est considéré comme travail accompli un jour de repos, et
  - (b) le travail accompli par la personne salariée le jour auquel le jour férié désigné payé a été reporté est considéré comme travail accompli un jour férié désigné payé.
- 29.07 L'Employeur s'efforcera d'accorder, en tenant compte des exigences du service, à la personne salariée qui en fait la demande, un congé de vacances ou un congé compensatoire pour la période entre Noël et le Jour de l'An.
- 29.08 Les dispositions des clauses 29.03 et 29.06 ne s'appliquent qu'aux personnes salariées désignées aux clauses 17.01 et 18.01.
- 29.09 Si les exigences du service telles que définies par l'Employeur le permettent, la personne salariée pourra demander et se voir accorder de substituer le lendemain du jour de l'An au jour du Souvenir. La personne salariée qui souhaite faire une telle demande doit la déposer à son superviseur au moins dix (10) jours ouvrables avant le jour du Souvenir. Dans l'éventualité où une majorité des personnes salariées déposeraient une telle demande, l'Employeur se réserve le droit de substituer pour l'ensemble des personnes salariées le lendemain du jour de l'An au jour du Souvenir.

## **ARTICLE 30**

### **CONGÉ DE MALADIE**

- 30.01 La personne salariée aura droit d'accumuler des congés de maladie à raison d'un jour et quart (1,25) par mois pour chaque mois civil durant lequel elle a reçu son traitement pour au moins dix (10) jours de travail.
- 30.02 La personne salariée est admissible à un congé de maladie payé lorsqu'elle est incapable de remplir ses fonctions à cause de maladie ou de blessure, pourvu :
- (a) qu'elle prouve son incapacité à l'Employeur de la manière et au moment fixés par celui-ci, et
  - (b) qu'elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.
- 30.03 Sauf exception, une déclaration signée de la personne salariée indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, elle se trouvait dans l'incapacité de remplir ses fonctions, est considérée au moment de sa remise à l'Employeur comme répondant aux conditions de l'alinéa 30.02 (a) si la période de congé sollicitée ne dépasse pas cinq (5) jours consécutifs ou un total de dix (10) jours dans l'année financière.
- 30.04 La personne salariée n'est pas admissible à un congé de maladie payé pendant une période d'absence sans traitement ou une période de suspension.
- 30.05 Quand une personne salariée obtient un congé de maladie payé et qu'elle obtient par la suite, pour la même période, un congé pour accident de travail, ses crédits de maladie seront rétablis.
- 30.06 Les créances de congés de maladie accumulés préalablement à la mise en vigueur des présentes sont admissibles sous la présente convention collective.
- 30.07 Lorsqu'une personne salariée n'a pas acquis de jours de congé de maladie ou n'en a pas acquis suffisamment pour obtenir un congé de maladie payé selon les dispositions de la clause 30.02, elle peut, à la discrétion de l'Employeur, obtenir un congé de maladie payé sous réserve de déduction de ce congé anticipé, des jours de congé de maladie subséquemment acquis. La personne salariée ne sera pas tenue de rembourser ce congé de maladie anticipé si son emploi se termine pour cause de décès ou de mise en disponibilité.

- 30.08 Toute personne salariée doit aviser l'Employeur, de la manière et à la façon prescrite par l'Employeur, si elle est dans l'impossibilité de se présenter au travail pour cause de maladie ou blessure.
- 30.09 Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par une personne salariée qui est mise en disponibilité lui seront rétablis si elle est réengagée à titre de personne salariée à l'intérieur de la période prévue à la clause 13.03.

## ARTICLE 31

### CONGÉ SPÉCIAL

#### 31.01 Congé extraordinaire

- (a) La personne salariée a droit une seule fois dans sa carrière à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures consécutives de congé annuel payé le premier (1<sup>er</sup>) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2<sup>e</sup>) année de service, comme le précise la clause 28.02.
- (b) Les crédits de congé annuel prévus à l'alinéa (a) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause 28.09 visant le report des congés annuels.
- (c) **Disposition transitoire**

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

#### 31.02 Congé de deuil payé

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

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

- (d) La personne salariée a droit à un congé spécial payé d'au plus un (1) jour au décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, et des grands-parents du conjoint.
- (e) Si, au cours d'une période de congé payé, la personne salariée subit un deuil dans des circonstances qui l'auraient rendue admissible à un congé de deuil en vertu de l'alinéa (a) ou (b) de la présente clause, elle recevra un congé de deuil et ses crédits de congé payé seront rétablis en proportion de tout congé de deuil correspondant qui a été accordé.

### **31.03 Congé payé pour obligations familiales**

(a) Aux fins de l'alinéa (b) ci-dessous, la famille se définit comme :

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

(b) Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière.

(c) À sa demande, la personne salariée bénéficie d'un congé payé pour obligations familiales selon les modalités suivantes :

- (i) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille à charge pour qu'elle reçoive des soins médicaux ou dentaires, ou pour une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption. La personne salariée qui demande un congé en vertu de la présente doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous de manière à réduire au minimum ou éviter les absences ;
- (ii) pour prodiguer temporairement des soins à un membre malade de sa famille ;
- (iii) pour permettre à la personne salariée de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée ;
- (iv) pour les besoins directement liés à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de la personne salariée ;
- (v) assister à une activité scolaire, si le superviseur a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible ;
- (vi) s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie ; et

- (vii) sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées à l'alinéa (b) ci-dessus peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un 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 superviseur a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

#### **31.04 Congé pour raisons personnelles**

Sous réserve des exigences du service telles que définies par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, la personne salariée se voit accorder, au cours de chaque année financière, quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle (seize (16) heures si la personne salariée a une semaine normale de 40 heures par semaine).

Le congé pourra être divisé en périodes de sept virgule cinq (7,5) ou de trois virgule sept cinq (3,75) heures si la personne salariée a une semaine normale de cinq (5) jours de sept virgule cinq (7,5) heures ou, en périodes de huit (8) ou de quatre (4) heures si la personne salariée a une semaine normale de cinq (5) jours de huit (8) heures.

#### **31.05 Congé non payé pour s'occuper de la famille**

- (a) Aux fins de l'application du présent article, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit : une personne qui tient lieu de membre de la famille de la personne salariée qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et la personne salariée.
- (b) Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la famille. Sous réserve des nécessités du service, il sera accordé à la personne salariée un congé non payé pour s'occuper de la famille, conformément aux conditions suivantes :
- (i) la personne salariée en informe l'Employeur par écrit, aussi à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles ;
  - (ii) tout congé accordé en vertu de la présente clause est pour une durée minimale de trois (3) semaines ;
  - (iii) la durée totale des congés accordés en vertu de la présente clause ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi à l'ONF et les conditions prévues à la clause 34.11 s'appliquent pour les congés de plus de trois (3) mois ;
  - (iv) sauf lorsque la durée d'un congé est inférieure à trois (3) mois, le congé non payé accordé en vertu de la présente clause est déduit du calcul de l'« emploi continu » aux fins de la détermination de l'indemnité de départ et du congé annuel ;
  - (v) la personne salariée qui bénéficie du congé non payé prévue à la présente clause peut modifier sa date de retour au travail si un tel changement n'entraîne pas de coût additionnel pour l'Employeur ;
  - (vi) le temps consacré au présent congé ne compte pas aux fins du relèvement des salaires prévu à l'article 47 (Traitement).

#### **31.06 Congé pour cause de violence familiale**

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

- (a) Les parties reconnaissent que les personnes salariées peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.
- (b) Sur demande, la personne salariée qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui est victime de violence familiale de la part d'une personne avec qui la personne salariée a ou a eu une relation intime, se voit accordé un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à la personne salariée, concernant ce genre de violence :
  - (i) d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant à charge en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;
  - (ii) d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
  - (iii) d'obtenir des services de counseling;
  - (iv) de déménager de façon temporaire ou permanente; ou
  - (v) d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaires civile ou pénale.
- (c) Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.
- (d) L'Employeur peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de la personne salariée, que la personne salariée soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé. La personne salariée fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.
- (e) Nonobstant les alinéas 31.06 (b) et 31.06(c), la personne salariée n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si la personne salariée fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que la personne salariée ait commis cet acte.

#### **31.07 Congé pour d'autres motifs**

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

- (a) nécessité d'agir comme exécuteur testamentaire ;
- (b) examens écrits ;
- (c) collation d'un diplôme universitaire;
- (d) pour toute raison jugée nécessaire par l'Employeur conformément au Guide relatif aux ressources humaines.

**31.08** Toute personne salariée doit aviser l'Employeur, de la manière et à la façon prescrite par l'Employeur, si elle doit être absente de son travail.

**31.09** Lorsque, au cours d'un congé compensatoire, il est accordé à la personne salariée :

- (a) un congé de deuil, ou

- (b) un congé spécial payé pour cause de maladie dans la famille immédiate sur présentation d'un certificat de médecin, ou
- (c) un congé de maladie sur présentation d'un certificat de médecin,

la période de congé compensatoire ainsi remplacée est ajoutée à la période de congé compensatoire si la personne salariée en fait la demande et que l'Employeur y consent, ou bien elle est comptabilisée pour être utilisée plus tard. Dans tous les cas, la personne salariée devra en aviser le plus rapidement possible son, sa superviseur-e.

## **ARTICLE 32**

### **CONGÉ POUR SERVICE JUDICIAIRE**

- 32.01 L'Employeur doit accorder un congé payé à toute personne salariée autre qu'une personne salariée en congé non payé ou sous le coup d'une suspension, qui est appelée :
- (a) à être disponible pour la sélection d'un jury ;
  - (b) à faire partie d'un jury ; ou
  - (c) par assignation (subpoena) ou sommation, à assister en qualité de témoin, à quelque procédure qui a lieu
    - (i) devant une cour de justice ou sous l'autorité d'un tel tribunal ou devant un jury d'accusation;
    - (ii) devant un tribunal, un-e juge, un-e magistrat-e ou un-e coroner ;
    - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un comité du Sénat ou de la Chambre des communes autrement que dans l'accomplissement des fonctions de son poste ;
    - (iv) devant une assemblée législative ou nationale, une chambre d'assemblée ou tout comité de ces institutions autorisé par la loi à sommer des témoins de comparaître devant lui ; ou
    - (v) devant un-e arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisées par la loi à faire une enquête et à sommer des témoins de comparaître devant eux.
- 32.02 Lorsqu'un congé payé est accordé à une personne salariée en vertu de l'alinéa 32.01 (b) et qu'elle reçoit à titre de membre d'un jury une certaine somme d'argent, la personne salariée devra verser au receveur général ladite somme qui lui aura été remise.

## **ARTICLE 33**

### **CONGÉ POUR BLESSURES SUBIES AU TRAVAIL**

Il doit être accordé à la personne salariée un congé payé d'une durée maximale d'un mois quand, après avoir déposé une réclamation en vertu de la Loi sur l'indemnisation des personnes salariées de l'État, une Commission provinciale des accidents du travail avise l'Employeur qu'elle a établi que la personne salariée ne peut exercer ses fonctions du fait :

- (a) de blessures subies dans l'exercice de ses fonctions et qui n'ont pas été occasionnées par une conduite délibérée, ou

- (b) d'une maladie industrielle ou d'une maladie reliée à son emploi si cette personne salariée consent à verser au receveur général tout montant reçu par elle de ladite Commission provinciale des accidents du travail en dédommagement de la perte de salaire subie à l'égard de ces blessures ou de cette maladie.

L'Employeur pourra, à sa discrétion, accorder des congés anticipés de maladie durant la période s'écoulant entre la date de la déposition de la réclamation et celle de la décision de la Commission conformément à la clause 30.07.

## ARTICLE 34

### **CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ DE RESPONSABILITÉS FAMILIALES**

#### 34.01

- (a) Une personne salariée enceinte qui présente un certificat médical attestant que ses conditions de travail représentent un danger pour sa santé physique ou pour la santé physique de l'enfant à naître, peut demander d'exercer de façon provisoire, pour la durée de sa grossesse, les fonctions d'un poste exempt de ce danger. Le certificat médical devra préciser la nature du danger. L'Employeur pourra exiger une confirmation du danger par un médecin de son choix.
- (b) La personne salariée sera affectée à des fonctions d'un poste exempt de danger jusqu'à la réponse du médecin de l'Employeur.
- (c) Si le danger est confirmé par le médecin choisi par l'Employeur, ce dernier fera tout effort raisonnable pour acquiescer à la requête de la personne salariée dans un délai raisonnable.
- (d) S'il advenait que la semaine normale de travail soit réduite, la personne salariée sera alors rémunérée pour le nombre d'heures travaillées.
- (e) Si la personne salariée enceinte refuse d'exercer les fonctions du poste proposé par l'Employeur, la personne salariée peut être autorisée à prendre un congé non rémunéré.

#### 34.02 **Congé de maternité non payé**

- (a) La personne salariée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- (b) Nonobstant l'alinéa (a) :
- (i) si la personne salariée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de la personne salariée est hospitalisé, ou
  - (ii) si la personne salariée a commencé son congé de maternité non payé puis, sur demande et avec le consentement de l'Employeur, retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

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

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

- (d) L'Employeur peut exiger de la personne salariée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- (e) La personne salariée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
  - (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date ;
  - (ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 30 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 30 ayant trait au congé de maladie payé comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- (f) Sauf exception valable, la personne salariée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- (g) À son retour au travail, la personne salariée réintégrera le poste qu'elle détenait avant le début de son congé de maternité et sera rémunérée selon le salaire et la classe attachés à ce poste.
- (h) Le congé accordé en vertu de la présente clause est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ, de l'ancienneté et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- (i) Sujet à l'approbation du Conseil arbitral de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale et nonobstant toute autre disposition de la présente convention collective, la personne salariée qui bénéficie du congé accordé en vertu de la présente clause acquiert des congés de maladie comme si elle avait touché au moins dix (10) jours de salaire dans chaque mois.

#### 34.03 Indemnité de maternité

- (a) La personne salariée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas (c) à (i), pourvu qu'elle :
  - (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
  - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandée et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur, et
  - (iii) signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :
    - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des Employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques, à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé ;
    - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité ;
    - C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un

manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

(indemnité reçue) X (période non travaillée après son retour au travail)

(période totale à travailler précisée en [B])

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

- (b) Pour les besoins des divisions (a) (iii) (B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de la personne salariée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division (a) (iii) (B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division (a) (iii) (C).
- (c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas d'une personne salariée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, et
  - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle la personne salariée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles la personne salariée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période, et
  - (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- (d) À la demande de la personne salariée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 33.03 (c) (i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à la personne salariée. Des corrections seront faites lorsque la personne salariée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale
- (e) L'indemnité de maternité à laquelle la personne salariée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa (c) ci-dessus, et la personne salariée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi 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 la personne salariée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé ;
  - (ii) dans le cas de la personne salariée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant le salaire normal de la personne salariée par le salaire normal qu'elle aurait reçu si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- (g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa (f) est le taux auquel la personne salariée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- (h) Nonobstant l'alinéa (g), et sous réserve du sous-alinéa (f) (ii), dans le cas de la personne salariée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- (i) Si la personne salariée devient admissible à une augmentation d'échelon 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 la personne salariée.

#### **34.04 Indemnité de maternité spéciale pour les personnes salariées totalement invalides**

- (a) La personne salariée qui :
- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 33.03 (a) (ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et
  - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 34.03 (a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 34.03 (a) (iii), reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.
- (b) La personne salariée reçoit une indemnité en vertu de cette clause et aux termes de la clause 34.03 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa (a) (i).

#### **34.05 Congé parental non payé**

- (a) La personne salariée qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit:
- (i) une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),

- (ii) une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),

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

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

- (i) une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard), ou

- (ii) une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),

commençant le jour où l'enfant lui est confié.

- (c) Nonobstant les alinéas (a) et (b) ci-dessus, à la demande de la personne salariée et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.

- (d) Nonobstant les alinéas (a) et (b) :

- (i) si la personne salariée n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée, ou
- (ii) si la personne salariée a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle la personne salariée n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

- (e) La personne salariée qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.

- (f) L'Employeur peut :

- (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de la personne salariée ;
- (ii) accorder à la personne salariée un congé parental non payé même si celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines ;
- (iii) demander à la personne salariée de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.

- (g) Le congé parental non payé pris par un couple à l'emploi de l'ONF ne doit pas dépasser un total de trente-sept (37) semaines pour les deux personnes salariées ensemble.

- (h) Le congé accordé en vertu du présent alinéa 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.

#### **34.06 Indemnité parentale**

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

- a. Option 1: prestations parentales standard, 34.06 alinéas (c) à (k), ou
- b. Option 2: prestations parentales prolongées, 34.06 alinéas (l) à (t).

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

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

#### Administration de l'indemnité parentale

- (a) La personne salariée qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas (c) à (i) **ou (t) à (r)**, pourvu qu'elle :
  - (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
  - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et touché des prestations parentales de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur, et
  - (iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle elle s'engage :

(A) à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des Employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé ;

(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 34.03 (a) (iii) (B), le cas échéant. Lorsque la personne salariée a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A), elle travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60%) de la période au cours de laquelle elle a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 34.03 a) (iii) (B), le cas échéant.

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

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

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

- (b) Pour les besoins des divisions (a) (iii) (B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de la personne salariée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la

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

**Option 1 - Indemnité parentale standard:**

(c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

- (i) dans le cas de la personne salariée en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 34.05(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période ;
- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle la personne salariée touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales de paternité ou d'adoption auxquelles la personne salariée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période ;
- (iii) dans le cas d'une personne salariée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec une autre personne salariée bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'une des deux personnes salariées qui par la suite est toujours en congé parental non payé, cette personne salariée est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- (iv) lorsqu'une personne salariée a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec une autre personne salariée en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;
- (v) dans le cas d'une personne salariée ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite personne salariée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 34.03(c)(iii) pour le même enfant.
- (vi) lorsqu'une personne salariée a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec une autre personne salariée en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'une des personnes salariées reste ensuite en congé parental non payé, cette personne salariée a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cette personne salariée a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux paragraphes 34.03 (c) (iii) et 34.06 (c) (v) pour le même enfant;

- (d) À la demande de la personne salariée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 34.06 (c) (i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à la personne salariée. Des corrections seront faites lorsque la personne salariée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- (e) Les indemnités parentales auxquelles la personne salariée a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa (c), et la personne salariée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle est appelée à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.
- (f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (c) est :
  - (i) dans le cas de la personne salariée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé ;
  - (ii) dans le cas de la personne salariée qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de la personne salariée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- (g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (f) est le taux auquel la personne salariée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- (h) Nonobstant l'alinéa (g) et sous réserve du sous-alinéa (f) (ii), dans le cas de la personne salariée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- (i) Si la personne salariée devient admissible à une augmentation au mérite ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- (j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de la personne salariée.
- (k) Le maximum des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales standard payables ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.

**Option 2 – Indemnité parentale prolongée:**

- (l) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit:
  - (i) dans le cas d'une personne salariée en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 34.05(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle la personne salariée touche des prestations parentales de l'assurance-emploi, elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'elle a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles la personne salariée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- (iii) lorsqu'une personne salariée a reçu l'intégralité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'elle est par la suite en congé parental non payé, elle est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cette personne salariée n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 34.03 (c) (iii) pour le même enfant.
- (iv) lorsqu'une personne salariée a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec une autre personne salariée pour le même enfant, et que l'une des personnes salariées reste ensuite en congé parental non payé, cette personne salariée est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de leur taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins tout autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ladite personne salariée n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 34.03 (c) (iii) pour le même enfant;
- (m) À la demande de la personne salariée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 34.06 (l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à la personne salariée. Des corrections seront faites lorsque la personne salariée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- (n) L'indemnité parentale à laquelle la personne salariée a droit se limite à celle prévue au sous-alinéa (l), et la personne salariée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle est appelée à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.
- (o) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (l) est :
  - (i) dans le cas d'une personne salariée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
  - (ii) dans le cas d'une personne salariée qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de la personne salariée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- (p) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux, auquel la personne salariée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- (q) Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'une personne salariée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'elle touchait ce jour-là.

- (r) Si la personne salariée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- (s) L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée de la personne salariée ou l'indemnité de départ.
- (t) Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

#### **34.07 Indemnité parentale spéciale pour les personnes salariées totalement invalides**

(a) La personne salariée qui :

- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 34.06 (a) (ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi, et
- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 34.06 (a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 34.06 (a) (iii),

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

- (b) La personne salariée reçoit une indemnité en vertu du présent alinéa et aux termes de la clause 34.06 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles la personne salariée aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale si elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa (a) (i).

Sous réserve de l'alinéa 34.02 (g) et par consentement mutuel, toute personne salariée pourra travailler à temps partiel et recevoir le traitement proportionnel correspondant durant les six (6) mois suivant la date de l'accouchement.

#### **34.08 Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire**

- (a) À la demande de la personne salariée, un congé non payé en une (1) ou plusieurs périodes d'un maximum total de cinq (5) années lui est accordé pendant la durée totale de son emploi à l'ONF pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire. Ce congé ne peut avoir pour effet de transformer un emploi à temps plein en un emploi à temps partiel sans le consentement de l'Employeur.
- (b) Le congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois accordé en vertu de la présente clause est déduit du calcul de l'« emploi continu » aux fins de la détermination de l'indemnité de départ et du congé annuel et est déduit du calcul de l'ancienneté. Le temps consacré à ce congé ne compte pas conformément à l'article 47 (Traitement), aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

#### **34.09 Congé non payé pour des obligations personnelles**

Sans restreindre l'application des clauses 31.04 et 37.01, un congé non payé est accordé pour des obligations personnelles selon les modalités suivantes :

- (a) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à la personne salariée pour ses obligations personnelles;
- (b) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à la personne salariée pour ses obligations personnelles;
- (c) la personne salariée a droit à un seul congé non payé pour ses obligations personnelles en vertu de chacun des alinéas (a) et (b) de la présente clause pendant la durée totale de son emploi à l'ONF. Le congé non payé accordé en vertu de la présente clause ne peut être utilisé conjointement avec un congé de maternité, de paternité ou d'adoption sans le consentement de l'Employeur;
- (d) le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa (b) ci-dessus est déduit du calcul de "l'emploi continu" aux fins de la détermination de l'indemnité de départ et du congé annuel, est déduit du calcul de l'ancienneté et ne compte pas conformément à l'article 47 (Traitement) aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

#### **34.10 Congé non payé pour accompagner le,la conjoint-e**

- (a) À la demande de la personne salariée, à moins d'une situation d'urgence hors du contrôle de la personne salariée, avec un préavis écrit d'un (1) mois, un congé non payé d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont le, la conjoint-e est déménagé-e en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) ans est accordé à la personne salariée dont le,la conjoint-e est déménagé-e temporairement.
- (b) Sauf lorsque la durée d'un congé est inférieure à trois (3) mois, le congé non payé accordé en vertu de la présente clause est déduit du calcul de l'« emploi continu » aux fins de la détermination de l'indemnité de départ et du congé annuel et est déduit du calcul de l'ancienneté. Le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas conformément à l'article 47, aux fins de l'augmentation d'échelon.

**34.11** Les conditions qui s'appliquent lors de l'octroi d'un congé accordé en vertu de la clause 34.09 ou des alinéas 34.10 (b) ou 34.11 (b) sont les suivantes :

- (a) l'Employeur informera la personne salariée par écrit au préalable des conditions qui s'appliqueront à son retour ;
- (b) si les exigences du service le permettent, l'Employeur garantira à la personne salariée le même poste à son retour, conditionnellement à l'existence de ce poste ;
- (c) si les exigences du service ne le permettent pas :
  - (i) l'Employeur lui assurera une priorité de nomination d'une durée d'un (1) an à compter de la fin de son congé, à un poste de même niveau, de niveau équivalent ou de niveau inférieur, à l'intérieur de la même direction, et
  - (ii) une priorité de considération d'une durée d'un (1) an à compter de la fin de son congé, pour les autres postes auxquels la personne salariée est admissible et satisfait les exigences du poste.

**34.12** Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures si la personne salariée a une semaine normale de cinq (5) jours de sept virgule cinq (7,5) heures ou, au plus quatre (4) heures si la personne salariée a une semaine normale de cinq (5) jours de

huit (8) heures, sera accordée à une personne salariée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.

34.13 Lorsque la personne salariée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.

**34.14 Congé de proche aidant et/ou de compassion**

- (a) Une personne salariée qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations de proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes peut se voir accorder un congé sans solde, pendant qu'elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
- (b) Le congé sans solde décrit au paragraphe 34.14 (a) n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.
- (c) Une personne salariée qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'elle en est avisée.
- (d) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'une personne salariée est refusée, la clause 34.14 (a) ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où la personne salariée en est avisée.
- (e) 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.

**ARTICLE 35**

**CONGÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES**

**35.01**

- (a) Sur préavis d'au moins dix (10) jours ouvrables, l'Employeur accorde un congé payé remboursé par le SGCT-4835 à un maximum de trois (3) personnes salariées désignées par le SGCT-4835 pour participer à un congrès, une convention ou un cours de formation, à la condition que ces personnes salariées n'occupent pas de postes dans la même unité de travail.
- (b) De plus, lorsque les exigences du travail le permettent, l'Employeur accorde sur demande un congé payé remboursé par le SGCT-4835 à un nombre raisonnable de représentants-es du SGCT-4835 afin de leur permettre de participer à des activités syndicales, autres que des rencontres avec des représentants-es de l'Employeur, dans le cadre de leurs activités de représentation des personnes salariées de l'ONF.

35.02 L'Employeur accorde un congé sans solde pour la durée de son mandat à une personne salariée qui a été élue à un poste à plein temps du SGCT-4835. De même, la personne salariée élue ou qui obtient un poste au SCFP (maximum d'une [1] personne salariée à la fois) et qui en fait la demande écrite au moins soixante (60) jours à l'avance, obtient un congé sans solde d'une durée minimale d'un (1) mois et pour la durée de son mandat ou de ses différents mandats successifs, sans toutefois dépasser une période de cinq (5) ans. Une personne salariée qui bénéficie d'un congé sans solde en vertu de cet article continue de participer aux avantages sociaux à la

condition d'y souscrire et d'en assumer les primes. Au terme de son congé, cette personne salariée est réintégrée dans son ancien poste.

- 35.03 Lorsque l'Employeur convoque une réunion avec la personne salariée qui a présenté un grief, cette dernière se verra accorder un temps libre rémunéré pour discuter de son grief.
- 35.04 Lorsqu'un-e représentant-e autorisé-e du SGCT-4835 représente une personne salariée qui a présenté un grief au cours d'une réunion avec l'Employeur ou à une séance d'arbitrage, cette dernière se verra accorder un temps libre rémunéré.
- 35.05 **Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF)**
- (a) Lorsque les exigences de l'exploitation le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'personnes salariées qui représentent le SGCT-4835 devant la CRTESPF.
- (b) L'Employeur accorde un congé payé à toute personne salariée citée comme témoin par la CRTESPF et un congé payé à toute personne salariée citée comme témoin par le SGCT-4835.
- 35.06 L'Employeur doit accorder un temps libre rémunéré à un nombre raisonnable de personnes salariées représentant le SGCT-4835 qui se réunissent avec les représentants-es de l'Employeur.
- 35.07 Après avoir obtenu l'accord du,de la représentant-e autorisé-e de l'Employeur, le, la représentant-e syndical-e peut faire enquête sur les griefs. L'Employeur convient qu'une telle autorisation ne doit pas être refusée sans raison valable.
- 35.08 Lorsqu'une personne salariée a demandé au SGCT-4835 de la représenter ou qu'elle est obligée de l'être pour présenter un grief et qu'une personne salariée mandatée par le SGCT-4835 désire discuter du grief avec cette personne salariée, la personne salariée et la personne salariée mandatée par le SGCT-4835 bénéficient, à un moment convenu avec le représentant autorisé de l'Employeur, d'une période raisonnable de temps libre payé à cette fin lorsque la discussion a lieu dans la région du lieu d'affectation d'une telle personne salariée et d'un congé non payé lorsqu'elle se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation d'une telle personne salariée.

## ARTICLE 36

### **PROMOTION PROFESSIONNELLE**

#### **36.01 Congé de perfectionnement**

- (a) Toute personne salariée peut bénéficier d'un congé de perfectionnement d'une durée allant jusqu'à un (1) an, renouvelable sur accord mutuel, pour fréquenter une institution reconnue en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir qui nécessite une préparation particulière pour permettre à la demanderesse, au demandeur du congé de mieux remplir son rôle actuel ou d'entreprendre des études dans un domaine qui nécessite une formation en vue de fournir un service que l'Employeur exige ou qu'il se propose de fournir.
- (b) Un congé de perfectionnement peut être payé en totalité, en partie ou pas du tout, selon la décision de l'ONF et dépendant de certains facteurs tels que la durée du cours, sa connexité et sa valeur par rapport au rôle futur prévu pour la personne salariée au sein de l'ONF et aussi la nature des besoins de l'Employeur dans le genre de fonctions dont il est question.
- (c) À titre de condition d'octroi d'un congé de perfectionnement, toute personne salariée doit, au besoin, donner avant le commencement du congé, un engagement, par écrit, stipulant qu'elle

reprendra son service auprès de l'Employeur durant une période minimale égale à la période de congé accordée. Si la personne salariée, sauf avec la permission de l'Employeur,

- (i) abandonne le cours d'étude ;
- (ii) ne reprend pas son service auprès de l'Employeur à la fin du cours d'étude, ou
- (iii) cesse d'occuper son emploi avant l'expiration de la période qu'elle s'est engagée à faire après son cours d'étude ;

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

### **36.02 Assistance aux conférences et aux congrès**

- (a) Afin que chaque personne salariée ait l'occasion d'échanger des connaissances avec des collègues de sa profession et de se renseigner sur leur expérience mutuelle, elle peut demander d'assister à un nombre raisonnable de conférences ou de congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation. L'Employeur peut accorder un congé payé et un montant de dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription, pour assister à ces conférences ou congrès, sous réserve des contraintes budgétaires et fonctionnelles déterminées par l'Employeur.
- (b) Toute personne salariée qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'Employeur, pour représenter les intérêts de l'Employeur, est réputée être en fonction, et, au besoin, en situation de déplacement.
- (c) Toute personne salariée invitée à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'activité professionnelle, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en plus, toucher le remboursement des droits d'inscription et de ses dépenses de voyage raisonnables.
- (d) La personne salariée n'a pas droit à une rémunération de surtemps relativement aux heures passées à la conférence ou au congrès et à celles passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès en vertu des dispositions de la présente clause.

### **36.03 Perfectionnement professionnel**

- (a) Les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux personnes salariées la possibilité, à l'occasion :
  - (i) de participer à des séminaires, à des réunions de travail, à des cours de courte durée ou à d'autres programmes semblables reliés à leurs activités professionnelles pour se tenir au courant sur le plan des connaissances et de l'expérience dans leur domaine respectif, ou
  - (ii) de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leurs activités professionnelles dans des établissements autres que ceux de l'Employeur.
- (b) Toute personne salariée peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel en vertu de la présente clause et l'Employeur peut choisir une personne salariée, n'importe quand, pour la faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.
- (c) Lorsqu'une personne salariée est choisie par l'Employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, l'Employeur consulte la personne salariée avant de déterminer l'établissement où sera réalisé le programme de travail ou d'étude à entreprendre et la durée du programme.

- (d) Toute personne salariée choisie pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle elle peut être admise à bénéficier. La personne salariée n'a droit à aucune espèce de rémunération de surtemps durant le temps passé à un stage de perfectionnement professionnel prévu dans la présente clause.
- (e) Toute personne salariée bénéficiant d'un cours de perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, peut toucher le remboursement de dépenses de voyage raisonnables et de toute autre dépense supplémentaire que l'Employeur juge appropriée.

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

## ARTICLE 37

### **CONGÉ NON RÉMUNÉRÉ**

37.01

- (a) L'Employeur peut à sa discrétion accorder un congé non rémunéré pour des fins autres que celles stipulées dans la présente convention.
- (b) La personne salariée ayant deux (2) ans de service continu peut demander un congé sans solde d'un maximum d'une (1) semaine par année, l'Employeur ne peut refuser sans motif valable.

37.02 L'Employeur convient de faciliter à la personne salariée sa participation aux avantages sociaux auxquels elle souscrit.

37.03 À son retour au travail, la personne salariée sera rémunérée au moins selon le salaire et la classe qu'elle détenait avant le début de son congé non rémunéré.

## ARTICLE 38

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

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

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

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

38.04 Outre l'indemnité de départ prévue aux clauses 38.11 et 38.13, la personne salariée mise en disponibilité bénéficie d'un préavis, tel que spécifié au Guide relatif aux ressources humaines ou au choix de l'Employeur.

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

**38.05** Les indemnités de départ payables à la personne salariée en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il avoir cumulé des indemnités de départ maximales prévues aux paragraphes 38.11 et 38.16.

Pour plus de précision, le paiement tenant lieu d'indemnité de départ suivant l'élimination en cas de départ volontaire (démission et retraite) en vertu des clauses 38.15 à 38.18 de l'annexe D ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

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

#### **38.07 Offre d'un emploi convenable**

- (a) L'Employeur souhaite minimiser le nombre de mises en disponibilité et fait un effort raisonnable, selon les critères établis à la clause 14.03, pour offrir un emploi convenable à la personne salariée visée par une mise en disponibilité.
- (b) Si le titulaire refuse, sans raison valable et suffisante, une offre de mutation dans la même région géographique à un autre poste comme décrit ci-dessus, il est immédiatement rémunéré au taux de rémunération du poste reclassifié.

#### **38.08 Taux de traitement – poste de niveau inférieur**

La personne salariée mise en disponibilité ou sur le point de l'être qui est, dans l'application du présent article 38, nommée à un poste de niveau inférieur est rémunérée selon les dispositions à la clause 47.07 (Régime de protection salariale).

**38.09** Dans un délai raisonnable avant l'introduction d'un changement majeur ou d'une restructuration importante entraînant des changements dans les procédés de travail, l'Employeur informera par écrit le SGCT-4835 de ses intentions et lui fournira la documentation appropriée.

**38.10** Dans l'éventualité d'une amélioration technologique majeure entraînant une restructuration importante ou des changements dans les procédés de travail, l'Employeur consultera le SGCT-4835 afin de définir un processus d'adaptation dans le but d'aider les personnes salariées affectées à s'adapter auxdits changements, améliorations ou modifications.

#### **Indemnité de départ**

##### **38.11 Mise en disponibilité**

La personne salariée qui compte un an ou plus d'emploi continu et qui est mise en disponibilité, a droit à une indemnité de départ au moment de la mise en disponibilité.

**38.12** Dans le cas d'une première (1<sup>re</sup>) mise en disponibilité et pour la première (1<sup>re</sup>) année complète d'emploi continu, la personne salariée a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année

partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).

38.13 Dans le cas d'une deuxième (2<sup>e</sup>) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu à la clause 38.12.

#### 38.14 Renvoi pour incapacité ou incompétence

##### (a) Renvoi pour incapacité

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

##### (b) Renvoi pour incompétence

Toute personne salariée renvoyée pour incompétence qui a complété plus de dix (10) ans d'emploi continu et qui cesse d'être personne salariée à la suite de son renvoi pour incompétence a droit à une semaine (1) de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu au moment de son renvoi jusqu'à un maximum de vingt-huit (28) semaines, moins toute période ayant déjà donné lieu à l'octroi par l'Employeur d'une indemnité de départ.

#### 38.15 Décès

Au décès d'une personne salariée, il doit être versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, indépendamment de toute autre indemnité payable.

#### 38.16 Renvoi pendant le stage

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

### ARTICLE 39

#### *PIGISME*

Sur demande du SGCT-4835, l'Employeur s'engage à consulter à tous les trimestres le SGCT-4835 sur l'utilisation des services de pigistes et de personnes salariées temporaires. À cette fin, il fera parvenir mensuellement des rapports sur l'utilisation des personnes salariées temporaires de moins de 3 mois et des pigistes.

## ARTICLE 40

### **COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL PATRONAL-SYNDICAL**

40.01 L'Employeur et le SGCT-4835 conviennent d'établir et de maintenir un comité de relations de travail.

Le comité de relations de travail est composé d'au plus trois (3) représentants de l'Employeur et d'au plus trois (3) représentants nommés par le SGCT-4835 au plus tard dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de la signature de la présente convention. Après entente entre les parties, il pourra s'adjoindre les personnes qu'il jugera à propos.

40.02 Les attributions de ce comité seront les suivantes :

- (a) être un lieu privilégié d'échange d'information sur les questions d'intérêt commun relatives aux conditions d'emploi et de travail et au maintien de saines relations de travail, conformément aux clauses 1.01 et 1.02 de la présente convention collective;
- (b) prendre connaissance de toute question au sujet de laquelle l'Employeur voudrait consulter le SGCT-4835 ;
- (c) prendre connaissance de toute question que le SGCT-4835 voudrait discuter dans le cadre des buts définis aux clauses 1.01 et 1.02 de la présente convention collective;
- (d) prendre connaissance de toute difficulté d'application de la présente convention et, s'il y a lieu, recommander aux deux parties soit une interprétation appropriée ou une modification aux dispositions conformément à l'article 48, ce qui pourra avoir pour effet de faciliter la renégociation formelle de cette entente lors de son expiration et de minimiser le nombre de questions devant alors être examinées ;
- (e) mettre sur pied, par entente mutuelle, des sous-comités consultatifs ad hoc chargés d'aborder des sujets particuliers tels que :
  - (i) cafétéria ;
  - (ii) stationnement ;
  - (iii) fourniture d'uniformes et de vêtements de protection ;
  - (iv) sécurité et hygiène au travail ;
  - (v) règlements sur les voyages ;
  - (vi) congé de renouvellement ;
  - (vii) recyclage ;
  - (viii) semaine de travail comprimée ;
  - (ix) installations de récréation ;
  - (x) garderie ;
  - (xi) égalité de chances dans les conditions d'emploi et de travail ;
  - (xii) formation professionnelle ;
  - (xiii) réduction de personnel ;
  - (xiv) changements dans les règlements ou politiques de l'ONF ;

(xv) assurances et fonds de pension ;

(xvi) travail partagé.

40.03 Le comité patronal-syndical se réunira par consentement mutuel aussi souvent que nécessaire. Un ordre du jour et un procès-verbal seront établis pour chacune des réunions. Le comité se donnera ses propres règles de fonctionnement, mais le nombre de personnes siégeant normalement sur le comité sera de trois (3) pour le SGCT-4835 et trois (3) pour l'Employeur.

## ARTICLE 41

### **RECLASSIFICATION ET DESCRIPTIONS D'EMPLOIS**

41.01 Si la norme de classification actuelle est modifiée ou s'il est établi une nouvelle norme de classification créant de nouveaux niveaux de classification qui est mise en œuvre par l'Employeur de rémunération.

#### **41.02 Consultation en cas d'abolition de poste**

L'Employeur a le droit de modifier, d'abolir et de créer tout poste. Le SGCT-4835 est avisé par écrit, dans les plus brefs délais, de tout changement à cet effet et la mise en vigueur de celui-ci. Malgré ce qui précède, dans les cas d'abolition de poste, l'Employeur doit rencontrer le SGCT-4835 au plus tard dix (10) jours ouvrables avant la date de ladite abolition pour lui fournir les raisons qui la justifie.

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

41.03 Sur demande, toute personne salariée a droit d'obtenir une copie de sa description d'emploi, y compris le niveau de classification de l'emploi ainsi que la cote numérique attribuée à sa description d'emploi.

41.04 L'Employeur poursuivra la pratique de remettre au SGCT-4835, dans un délai raisonnable la mise à jour des descriptions d'emploi.

41.05 Une personne salariée peut soumettre une demande de révision de la description de l'emploi qu'elle occupe ou de l'évaluation de celui-ci dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

(a) Lorsque les responsabilités principales de l'emploi occupé ont été modifiées de façon à ne plus correspondre à la description de l'emploi ou à l'évaluation de celui-ci ;

(b) Lorsque les conditions dans lesquelles elle exerce ses responsabilités principales sont modifiées.

Cette demande écrite doit être faite en déposant un formulaire de Demande de révision de description d'emploi à son superviseur ou à sa superviseuse, avec copie conforme aux Ressources humaines et le SGCT-4835.

Le ou la superviseur(e) doit accuser réception de la demande de révision de description d'emploi dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. Une copie conforme de l'accusé de réception est transmise simultanément au SGCT-4835.

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

#### 41.06 Comité paritaire d'évaluation

Le mandat du comité paritaire d'évaluation est d'évaluer, selon le plan d'évaluation en vigueur, tout nouvel emploi ou emploi modifié.

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

Le comité établit ses propres règles de fonctionnement.

#### 41.07

(a) La date de la mise en vigueur de la révision de la classe salariale d'un emploi existant est :

- (i) la date de la demande de la révision dans le cas d'un emploi existant, ou
- (ii) la date d'entrée en fonction dans le cas d'un nouvel emploi.

(b) Si la personne salariée est affectée à une telle classe nouvelle ou modifiée avant qu'un accord ne soit intervenu au sujet du taux de salaire, le nouveau taux aura un effet rétroactif à compter du jour où la personne salariée a été affectée à cette classe.

(c) Lors de la reclassification d'un poste à un niveau supérieur, la personne salariée sera intégrée à l'échelon qui accorde une augmentation d'au moins quatre pour cent (4 %), si l'augmentation situe le salaire entre deux (2) échelons, elle est portée à l'échelon immédiatement supérieur.

(d) Lors de la reclassification d'un poste à un niveau inférieur, le taux de rémunération de la personne salariée n'est pas touché et à toutes fins utiles, elle conserve le même niveau. Ce régime est désigné sous le nom de *Régime de protection salariale*.

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

(f) L'Employeur fera tout effort raisonnable pour muter le titulaire dans un poste d'un niveau équivalent à celui du groupe et/ou du niveau de son ancien poste.

(g) Si le titulaire refuse, sans raison valable et suffisante, une offre de mutation dans la même région géographique à un autre poste comme il est décrit à l'alinéa a) ci-dessus, il est immédiatement rémunéré au taux de rémunération du poste reclassifié.

#### 41.08 Révision d'une décision de classification

Si la personne salariée n'est pas d'accord avec l'évaluation de l'emploi, la demande de révision sera faite selon la procédure de règlement de grief conformément à l'alinéa 25.02 (b).

### ARTICLE 42

#### **CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET**

#### **CHANGEMENTS DANS LES PROCÉDÉS DE TRAVAIL**

42.01 Dans un délai raisonnable avant l'introduction d'un changement majeur ou d'une restructuration importante entraînant des changements dans les procédés de travail, l'Employeur informera par écrit le SGCT-4835 de ses intentions et lui fournira la documentation appropriée.

42.02 Dans l'éventualité d'une amélioration technologique majeure entraînant une restructuration importante ou des changements dans les procédés de travail, l'Employeur consultera le SGCT-

4835 afin de définir un processus d'adaptation dans le but d'aider les personnes salariées affectées à s'adapter auxdits changements, améliorations ou modifications.

#### **42.03 Formation pour personnes salariées affectées**

Lorsque à la suite de changements technologiques ou de procédés de travail mineur et que l'Employeur établit qu'une personne salariée a besoin de nouvelles compétences, connaissances ou mise à niveau afin de s'acquitter des tâches de son poste, l'Employeur fournit à la personne salariée, sans frais, ni perte de salaire, la formation nécessaire, pendant ses heures de travail.

### **ARTICLE 43**

#### **EXAMEN DU RENDEMENT**

- 43.01 L'Employeur complétera l'évaluation du rendement de chaque personne salariée dans les deux mois suivant la fin de l'année financière, sauf lors de situations exceptionnelles.
- 43.02 La personne salariée doit avoir la possibilité de voir la formule officielle d'examen de son rendement et d'en discuter avec son, sa superviseur-e. La formule doit être signée par la personne salariée et le, la superviseur-e. Si des commentaires ou des modifications sont apportés lors de la révision par le, la supérieur-e hiérarchique, la formule doit être présentée à nouveau à la personne salariée pour signature. La personne salariée doit aussi avoir la possibilité de voir et de signer tous les rapports défavorables versés à son dossier, sur la façon dont elle s'acquitte de ses fonctions à son poste actuel, au moment où ces rapports sont versés à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable. La personne salariée obtient à ce moment-là une copie de ladite formule ou dudit rapport.
- 43.03 Lorsqu'il y a désaccord entre l'Employeur et la personne salariée sur l'évaluation, la personne salariée peut mettre par écrit ses commentaires. À la demande de la personne salariée, ses commentaires sont versés à son dossier personnel avec l'évaluation.
- 43.04 La personne salariée peut demander une réunion avec son, sa superviseur-e afin de discuter à nouveau de l'évaluation reçue. Lors de cette réunion, elle peut se faire accompagner d'un-e représentant-e syndical-e.

### **ARTICLE 44**

#### **SÉCURITÉ ET HYGIÈNE**

L'Employeur continue à prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer la sécurité des personnes salariées et l'hygiène du travail. Il recevra volontiers à ce sujet les suggestions qui lui seront faites par le SGCT-4835 et les parties conviennent de se consulter afin d'adopter et de mettre rapidement en œuvre des procédés et des techniques raisonnables destinés ou propres à prévenir ou réduire les risques d'accident du travail. De plus, l'Employeur accepte de maintenir le Comité Santé-Sécurité de l'ONF sur lequel le, la représentant-e du SGCT-4835 aura droit de siéger avec droits et pouvoirs égaux à ceux des autres représentants-es syndicaux-ales du Comité.

L'Employeur s'assurera d'offrir la possibilité de suivre des cours de secourisme à un nombre de personnes salariées qu'il juge adéquat afin de favoriser la présence de secouristes qualifié-es disponibles sur les lieux du travail en cas d'urgence.

## ARTICLE 45

### **TRANSPORT DU PERSONNEL**

Le transport de la personne salariée qui est tenue de travailler en plus de ses heures normales de travail et qui doit regagner son domicile ou s'en éloigner pendant la période comprise entre minuit (00 h 00) et six heures (6 h 00) du matin sera assuré quand un transport public convenable ou un autre moyen de transport n'est pas disponible. La personne salariée doit recevoir le montant de ses dépenses s'il, si elle utilise un moyen de transport commercial jusqu'à concurrence de trois dollars (3 \$).

## ARTICLE 46

### **PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL**

- 46.01 Les personnes salariées à temps partiel sont régies par la présente convention Les heures de travail sont déterminées par l'Employeur.
- 46.02 Les personnes salariées à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention dans la même proportion qui existe entre leurs heures de travail hebdomadaires normales et celles des personnes salariées à plein temps, sauf indication contraire dans la présente convention. Les conditions d'acquisition ou d'octroi de ces bénéfices sont également établies dans la même proportion.
- 46.03 Les personnes salariées à temps partiel sont rémunérées au taux régulier pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine (Tournage : huit [8] heures et quarante [40] heures) suivant l'entente entre la personne salariée et l'Employeur au moment de l'embauche.
- 46.04 Lorsque la personne salariée à temps partiel est tenue de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les personnes salariées à plein temps à l'article 29 de la présente convention, elle est rémunérée à tarif et demi (1,5) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures effectuées le jour férié désigné payé et à tarif double par la suite. (Tournage : huit [8] premières heures).
- 46.05 Lorsque la personne salariée 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.
- 46.06 La personne salariée qui travaille à temps partiel et à plein temps au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ou de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit une personne salariée à plein temps.

#### **Heures supplémentaires**

- 46.07 L'expression « heures supplémentaires » désigne le travail autorisé accompli en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine suivant l'entente mentionnée à l'article 46.03, mais ne comprend pas les heures effectuées un jour férié désigné payé. (Tournage : huit [8] heures et quarante [40] heures).
- 46.08 Sous réserve des clauses 17.07 et 46.06, la personne salariée à temps partiel qui est tenue d'effectuer des heures supplémentaires est rémunérée aux tarifs prévus à l'article 18 (Heures de travail et surtemps).

#### **Augmentation d'échelon**

- 46.09 Le montant de l'augmentation est calculé sur la base du traitement prévu pour un travail à plein temps et est réajusté proportionnellement à ses heures de travail hebdomadaires normales.

## **Jours fériés désignés payés**

- 46.10 La personne salariée à temps partiel n'est pas rémunérée pour les jours fériés désignés payés, mais reçoit plutôt une prime de quatre pour cent (4 %) pour toutes les heures normales effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel.
- 46.11 Sous réserve de l'article 18 (Heures de travail et surtemps), lorsqu'une personne salariée à temps partiel est tenue de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé au paragraphe 29.01 de la présente convention, elle est rémunérée selon les dispositions de l'article 29.

## **ARTICLE 47**

### **TRAITEMENT**

- 47.01 Les taux de salaire qui figurent à l'Annexe A ci-jointe et faisant partie de la présente convention sont les taux officiels.

#### 47.02

##### **(a) Promotion**

Lors de la promotion d'une personne salariée d'un poste d'une classe inférieure à un poste d'une classe supérieure, la personne salariée reçoit, à partir de la date de sa promotion, selon le cas, ce qui est le plus avantageux :

- (i) Le minimum de la classe du nouveau poste;
- (ii) Quatre pour cent (4 %) d'augmentation sans dépasser le maximum de la nouvelle classe; si l'augmentation situe le salaire entre deux échelons, elle est portée à l'échelon immédiatement supérieur.

##### **(b) Rétrogradation volontaire ou disciplinaire**

Lors de la rétrogradation d'une personne salariée d'un poste d'une classe supérieure à une classe inférieure, la personne salariée reçoit à partir de la date de sa rétrogradation, le salaire inférieur le plus immédiatement rapproché du salaire qu'elle recevait avant sa rétrogradation.

##### **(c) Mutation**

Lors de la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre poste inclus dans la même classe de salaire, la personne salariée continue de recevoir, à partir de la date de sa mutation, le même salaire qu'elle recevait avant sa mutation.

- 47.03 Chaque personne salariée en fonction ou embauchée après la date de la signature de la présente convention bénéficie d'une augmentation d'échelon lors de sa date anniversaire d'entrée en fonction, sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle applicable.
- 47.04 Les échelles salariales établies sur une base de quarante (40) heures par semaine s'appliquent aux seules personnes salariées qui sont requises sur une base continue d'être présentes au travail quarante (40) heures par semaine.
- 47.05 La période normale de relèvement est d'une année.
- 47.06 Au décès d'une personne salariée, le salaire qui lui est dû le dernier jour de travail avant sa mort continue de s'accumuler jusqu'à la fin du mois au cours duquel elle est décédée. Le salaire ainsi

accumulé qui n'a pas été payé à la personne salariée à la date de son décès sera payé à la succession de la personne salariée.

#### 47.07 Régime de protection salariale

Le régime de protection salariale s'applique à toute autre rétrogradation ou reclassification à un niveau inférieur.

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

### ARTICLE 48

#### CLAUSE DE RÉVISION

La présente convention peut être modifiée par consentement mutuel de l'Employeur et du SGCT-4835 nommément mais de façon non exclusive pour y prévoir des conditions de travail différentes pour les personnes salariées travaillant à l'extérieur de Montréal.


### ARTICLE 49

#### DURÉE ET RENOUVELLEMENT

- 49.01 La présente convention est conclue pour une durée allant du jour de sa signature jusqu'au 30 juin 2022 inclusivement.
- 49.02 Nonobstant ce qui précède, la présente convention reste en vigueur pendant les négociations relatives à son renouvellement et jusqu'à ce qu'une nouvelle convention entre en vigueur.
- 49.03 À moins d'indication contraire précise, la présente convention entre en vigueur le jour de sa signature.

FAIT À MONTRÉAL, LE 28 août 2019

L'OFFICE NATIONAL DU FILM :

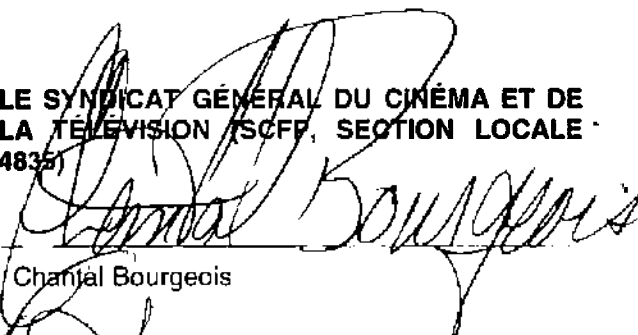
  
\_\_\_\_\_

Claude Joli-Coeur


  
\_\_\_\_\_

François Tremblay

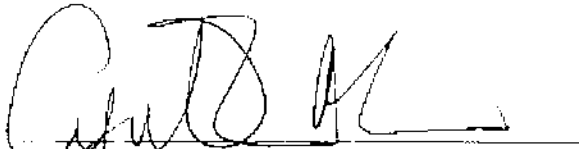
LE SYNDICAT GÉNÉRAL DU CINÉMA ET DE  
LA TÉLÉVISION (SCFP, SECTION LOCALE  
4835)

  
\_\_\_\_\_

Charjal Bourgeois

  
\_\_\_\_\_

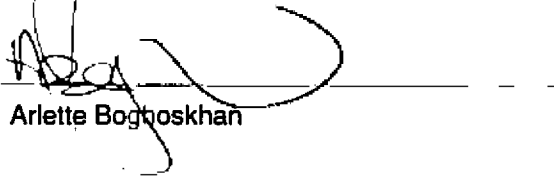
Luc Léger



Cynthia Miller



Isabelle Painchaud



Arlette Boghoskhan

## **ANNEXE A**

### **TAUX DE TRAITEMENT**

L'Employeur propose de mettre en œuvre les augmentations économiques suivantes conformément l'Annexe F - Protocole d'entente entre l'Office national du film et le Syndicat général du cinéma et de la télévision (SCFP, section locale 4835) concernant la mise en œuvre de la convention collective.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'Annexe F - Protocole d'entente entre l'Office national du film et le Syndicat général du cinéma et de la télévision (SCFP, section locale 4835) concernant la mise en œuvre de la convention collective. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

### 37,5 heures par semaine

Niveau	Points		MINIMUM	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	MAXIMUM		
12	701 - 750	de		<u>3.46%</u>	<u>3.6%</u>	<u>3.8%</u>	<u>3.9%</u>	<u>3.9%</u>	<u>3.9%</u>	<u>3.9%</u>	<u>3.9%</u>		
		1 juil. 2017	92,639 \$	94,925 \$	96,249 \$	107,687 \$	105,246 \$	108,930 \$	112,743 \$	118,097 \$	120,772 \$		
		0.70%	2.00%	1 juil. 2018	95,153 \$	97,501 \$	100,916 \$	104,447 \$	108,103 \$	111,887 \$	115,803 \$	119,856 \$	124,048 \$
		0.20%	2.00%	1 avr. 2019	97,250 \$	99,650 \$	103,140 \$	106,749 \$	110,485 \$	114,353 \$	118,356 \$	122,498 \$	126,783 \$
		1.50%	1.50%	1 avr. 2020	98,709 \$	101,145 \$	104,687 \$	108,360 \$	112,142 \$	116,068 \$	120,131 \$	124,335 \$	128,686 \$
		1.50%	1.50%	1 juil. 2021	100,190 \$	102,662 \$	106,257 \$	109,975 \$	113,824 \$	117,809 \$	121,933 \$	126,200 \$	130,615 \$
11	651 - 700	de		<u>1.49%</u>	<u>3.3%</u>	<u>3.5%</u>	<u>3.6%</u>	<u>3.6%</u>	<u>3.6%</u>	<u>3.6%</u>	<u>3.6%</u>		
		1 juil. 2017	83,648 \$	84,853 \$	87,857 \$	90,942 \$	94,126 \$	97,420 \$	100,828 \$	104,357 \$	108,010 \$		
		0.70%	2.00%	1 juil. 2018	85,919 \$	87,199 \$	90,252 \$	93,411 \$	96,681 \$	100,064 \$	103,565 \$	107,189 \$	110,941 \$
		0.20%	2.00%	1 avr. 2019	87,813 \$	89,120 \$	92,242 \$	95,470 \$	98,811 \$	102,269 \$	105,847 \$	109,551 \$	113,386 \$
		1.50%	1.50%	1 avr. 2020	89,130 \$	90,457 \$	93,626 \$	96,902 \$	100,293 \$	103,803 \$	107,435 \$	111,184 \$	115,087 \$
		1.50%	1.50%	1 juil. 2021	90,467 \$	91,814 \$	95,030 \$	98,356 \$	101,797 \$	105,360 \$	109,047 \$	112,862 \$	116,813 \$
10	601 - 650	de		<u>4.91%</u>	<u>3.6%</u>	<u>3.8%</u>	<u>3.9%</u>	<u>3.9%</u>	<u>3.9%</u>	<u>3.9%</u>			
		1 juil. 2017	75,537 \$	78,572 \$	81,322 \$	84,160 \$	87,114 \$	90,183 \$	93,319 \$	96,543 \$			
		0.70%	2.00%	1 juil. 2018	77,587 \$	80,794 \$	83,529 \$	86,452 \$	89,478 \$	92,610 \$	95,851 \$	99,206 \$	
		0.20%	2.00%	1 avr. 2019	79,297 \$	82,482 \$	85,370 \$	88,358 \$	91,450 \$	94,651 \$	97,964 \$	101,392 \$	
		1.50%	1.50%	1 avr. 2020	80,486 \$	83,718 \$	86,651 \$	89,583 \$	92,622 \$	95,771 \$	99,433 \$	102,913 \$	
		1.50%	1.50%	1 juil. 2021	81,693 \$	84,975 \$	87,951 \$	91,028 \$	94,214 \$	97,512 \$	100,924 \$	104,457 \$	
9	551 - 600	de		<u>3.99%</u>	<u>3.8%</u>	<u>3.9%</u>	<u>3.9%</u>	<u>3.9%</u>	<u>3.9%</u>	<u>3.9%</u>			
		1 juil. 2017	68,217 \$	70,261 \$	72,720 \$	75,263 \$	77,899 \$	80,629 \$	83,448 \$	86,360 \$			
		0.70%	2.00%	1 juil. 2018	70,069 \$	72,188 \$	74,894 \$	77,308 \$	80,013 \$	82,813 \$	85,713 \$	88,712 \$	
		0.20%	2.00%	1 avr. 2019	71,613 \$	73,758 \$	76,340 \$	79,012 \$	81,776 \$	84,639 \$	87,602 \$	90,667 \$	
		1.50%	1.50%	1 avr. 2020	72,687 \$	74,864 \$	77,485 \$	80,197 \$	83,003 \$	85,909 \$	88,916 \$	92,027 \$	
		1.50%	1.50%	1 juil. 2021	73,777 \$	75,987 \$	78,647 \$	81,400 \$	84,248 \$	87,186 \$	90,250 \$	93,407 \$	
8	501 - 550	de		<u>1.98%</u>	<u>3.6%</u>	<u>3.8%</u>	<u>3.9%</u>	<u>3.9%</u>	<u>3.9%</u>	<u>3.9%</u>			
		1 juil. 2017	61,603 \$	62,829 \$	65,027 \$	67,303 \$	69,657 \$	72,095 \$	74,618 \$	77,230 \$			
		0.70%	2.00%	1 juil. 2018	63,275 \$	64,533 \$	66,792 \$	69,129 \$	71,548 \$	74,052 \$	76,643 \$	79,326 \$	
		0.20%	2.00%	1 avr. 2019	64,670 \$	65,955 \$	68,265 \$	70,652 \$	73,125 \$	75,684 \$	78,332 \$	81,075 \$	
		1.50%	1.50%	1 avr. 2020	65,640 \$	66,944 \$	69,289 \$	71,712 \$	74,222 \$	76,819 \$	79,507 \$	82,291 \$	
		1.50%	1.50%	1 juil. 2021	66,825 \$	68,148 \$	70,528 \$	72,988 \$	75,535 \$	77,971 \$	80,700 \$	83,525 \$	
7	451 - 500	de		<u>4.11%</u>	<u>3.6%</u>	<u>3.8%</u>	<u>3.9%</u>	<u>3.9%</u>	<u>3.9%</u>	<u>3.9%</u>			
		1 juil. 2017	55,631 \$	58,143 \$	60,177 \$	62,282 \$	64,463 \$	66,720 \$	69,054 \$				
		0.70%	2.00%	1 juil. 2018	57,140 \$	59,721 \$	61,810 \$	63,972 \$	66,212 \$	68,531 \$	70,926 \$		
		0.20%	2.00%	1 avr. 2019	58,399 \$	61,037 \$	63,173 \$	65,382 \$	67,671 \$	70,041 \$	72,491 \$		
		1.50%	1.50%	1 avr. 2020	59,275 \$	61,953 \$	64,121 \$	66,363 \$	68,686 \$	71,092 \$	73,578 \$		
		1.50%	1.50%	1 juil. 2021	60,164 \$	62,882 \$	65,003 \$	67,368 \$	69,716 \$	72,158 \$	74,682 \$		
6	401 - 450	de		<u>3.46%</u>	<u>3.4%</u>	<u>3.6%</u>	<u>3.7%</u>	<u>3.8%</u>	<u>3.8%</u>	<u>3.8%</u>			
		1 juil. 2017	60,248 \$	51,987 \$	53,807 \$	55,662 \$	57,634 \$	59,648 \$	61,738 \$				
		0.70%	2.00%	1 juil. 2018	51,609 \$	53,392 \$	55,262 \$	57,193 \$	59,188 \$	61,267 \$	63,413 \$		
		0.20%	2.00%	1 avr. 2019	52,746 \$	54,569 \$	56,480 \$	58,463 \$	60,502 \$	62,618 \$	64,811 \$		
		1.50%	1.50%	1 avr. 2020	53,537 \$	55,388 \$	57,327 \$	59,330 \$	61,410 \$	63,567 \$	65,783 \$		
		1.50%	1.50%	1 juil. 2021	54,340 \$	56,218 \$	58,187 \$	60,220 \$	62,331 \$	64,510 \$	66,770 \$		
5	351 - 400	de		<u>2.40%</u>	<u>3.8%</u>	<u>3.8%</u>	<u>3.9%</u>	<u>3.9%</u>	<u>3.9%</u>	<u>3.9%</u>			
		1 juil. 2017	45,382 \$	46,474 \$	48,090 \$	49,784 \$	51,524 \$	53,328 \$	55,194 \$				
		0.70%	2.00%	1 juil. 2018	46,614 \$	47,735 \$	49,404 \$	51,135 \$	52,923 \$	54,775 \$	56,692 \$		
		0.20%	2.00%	1 avr. 2019	47,841 \$	48,787 \$	50,493 \$	52,262 \$	54,090 \$	55,983 \$	57,941 \$		
		1.50%	1.50%	1 avr. 2020	48,356 \$	49,519 \$	51,250 \$	53,046 \$	54,901 \$	56,823 \$	58,810 \$		
		1.50%	1.50%	1 juil. 2021	49,081 \$	50,262 \$	52,019 \$	53,842 \$	55,725 \$	57,675 \$	59,692 \$		
4	301 - 350	de		<u>4.912%</u>	<u>3.6%</u>	<u>3.8%</u>	<u>3.9%</u>	<u>3.9%</u>	<u>3.9%</u>	<u>3.9%</u>			
		1 juil. 2017	40,987 \$	43,000 \$	44,500 \$	46,064 \$	47,674 \$	49,343 \$					
		0.70%	2.00%	1 juil. 2018	42,099 \$	44,167 \$	45,713 \$	47,314 \$	48,968 \$	50,682 \$			
		0.20%	2.00%	1 avr. 2019	43,077 \$	45,140 \$	46,720 \$	48,357 \$	50,047 \$	51,799 \$			
		1.50%	1.50%	1 avr. 2020	43,872 \$	45,817 \$	47,421 \$	49,082 \$	50,798 \$	52,576 \$			
		1.50%	1.50%	1 juil. 2021	44,327 \$	46,504 \$	48,132 \$	49,818 \$	51,560 \$	53,365 \$			
3	251 - 300	de		<u>3.83%</u>	<u>3.8%</u>	<u>3.8%</u>	<u>3.9%</u>	<u>3.9%</u>	<u>3.9%</u>	<u>3.9%</u>			
		1 juil. 2017	37,021 \$	32,440 \$	39,784 \$	41,173 \$	42,617 \$	44,111 \$					
		0.70%	2.00%	1 juil. 2018	38,026 \$	39,483 \$	40,863 \$	42,292 \$	43,773 \$	45,307 \$			
		0.20%	2.00%	1 avr. 2019	38,894 \$	40,353 \$	41,784 \$	43,225 \$	44,738 \$	46,306 \$			
		1.50%	1.50%	1 avr. 2020	39,447 \$	40,858 \$	42,290 \$	43,873 \$	45,489 \$	47,001 \$			
		1.50%	1.50%	1 juil. 2021	40,839 \$	41,572 \$	43,026 \$	44,531 \$	46,090 \$	47,706 \$			
2	201 - 250	de		<u>2.739%</u>	<u>3.6%</u>	<u>3.6%</u>	<u>3.8%</u>	<u>3.8%</u>	<u>3.8%</u>	<u>3.8%</u>			
		1 juil. 2017	33,442 \$	34,350 \$	35,561 \$	36,805 \$	38,082 \$	39,426 \$					
		0.70%	2.00%	1 juil. 2018	34,350 \$	35,291 \$	36,526 \$	37,804 \$	39,128 \$	40,496 \$			
		0.20%	2.00%	1 avr. 2019	35,107 \$	36,069 \$	37,331 \$	38,638 \$	39,988 \$	41,389 \$			
		1.50%	1.50%	1 avr. 2020	35,834 \$	36,810 \$	37,891 \$	39,218 \$	40,588 \$	42,010 \$			
		1.50%	1.50%	1 juil. 2021	36,169 \$	37,159 \$	38,259 \$	39,406 \$	41,197 \$	42,640 \$			
1	0 - 200	de		<u>6.24%</u>	<u>3.6%</u>	<u>3.6%</u>	<u>3.8%</u>	<u>3.8%</u>	<u>3.8%</u>	<u>3.8%</u>			
		1 juil. 2017	30,187 \$	31,782 \$	32,895 \$	34,046 \$	35,238 \$						
		0.70%	2.00%	1 juil. 2018	31,016 \$	32,644 \$	33,788 \$	34,970 \$	36,195 \$				
		0.20%	2.00%	1 avr. 2019	31,700 \$	33,363 \$	34,533 \$	35,741 \$	36,992 \$				
		1.50%	1.50%	1 avr. 2020	32,176 \$	33,863 \$	35,051 \$	36,277 \$	37,547 \$				
		1.50%	1.50%	1 juil. 2021	32,659 \$	34,371 \$	35,577 \$	36,821 \$	38,110 \$				

## 40 heures par semaine

Niveau	Points		MINIMUM	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	MAXIMUM		
12	701 - 750	de		2.450%	3.00%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%		
		1 juil. 2017	96,814 \$	107,234 \$	104,800 \$	108,467 \$	112,264 \$	116,192 \$	120,229 \$	124,468 \$	128,825 \$		
		0.70%	2.00%	1 juil. 2018	101,496 \$	104,002 \$	107,645 \$	111,411 \$	115,311 \$	119,345 \$	123,523 \$	127,846 \$	
		0.20%	2.00%	1 avr. 2019	103,733 \$	106,294 \$	110,017 \$	113,867 \$	117,853 \$	121,976 \$	126,245 \$	130,664 \$	135,229 \$
		1.50%	1.50%	1 avr. 2020	105,269 \$	107,888 \$	111,667 \$	115,575 \$	119,621 \$	123,806 \$	128,139 \$	132,624 \$	137,268 \$
1.50%	1.50%	1 juil. 2021	106,868 \$	109,506 \$	113,247 \$	117,009 \$	121,415 \$	125,663 \$	130,061 \$	134,613 \$	139,327 \$		
11	651 - 700	de		1.491%	2.50%	3.00%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%		
		1 juil. 2017	89,225 \$	90,559 \$	93,729 \$	97,006 \$	100,400 \$	103,914 \$	107,552 \$	111,315 \$	115,212 \$		
		0.70%	2.00%	1 juil. 2018	91,647 \$	93,013 \$	96,269 \$	99,639 \$	103,125 \$	106,734 \$	110,478 \$	114,336 \$	118,338 \$
		0.20%	2.00%	1 avr. 2019	93,667 \$	95,063 \$	98,391 \$	101,835 \$	105,398 \$	109,086 \$	112,906 \$	116,858 \$	120,847 \$
		1.50%	1.50%	1 avr. 2020	95,072 \$	96,489 \$	99,867 \$	103,363 \$	106,978 \$	110,722 \$	114,600 \$	118,609 \$	122,761 \$
1.50%	1.50%	1 juil. 2021	96,498 \$	97,938 \$	101,385 \$	104,913 \$	108,584 \$	112,383 \$	116,318 \$	120,388 \$	124,602 \$		
10	601 - 650	de		4.80%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%			
		1 juil. 2017	80,572 \$	83,811 \$	86,744 \$	89,780 \$	92,922 \$	96,174 \$	99,541 \$	103,024 \$			
		0.70%	2.00%	1 juil. 2018	82,758 \$	86,086 \$	89,098 \$	92,218 \$	95,443 \$	98,784 \$	102,243 \$	105,828 \$	
		0.20%	2.00%	1 avr. 2019	84,584 \$	87,983 \$	91,062 \$	94,248 \$	97,547 \$	100,962 \$	104,496 \$	108,163 \$	
		1.50%	1.50%	1 avr. 2020	85,853 \$	89,303 \$	92,428 \$	95,662 \$	99,010 \$	102,478 \$	106,063 \$	109,776 \$	
1.50%	1.50%	1 juil. 2021	87,141 \$	90,643 \$	93,814 \$	97,097 \$	100,495 \$	104,013 \$	107,654 \$	111,422 \$			
9	551 - 600	de		2.964%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%			
		1 juil. 2017	72,786 \$	74,943 \$	77,367 \$	80,203 \$	83,092 \$	86,002 \$	89,010 \$	92,125 \$			
		0.70%	2.00%	1 juil. 2018	74,745 \$	76,979 \$	79,672 \$	82,462 \$	85,347 \$	88,336 \$	91,426 \$	94,625 \$	
		0.20%	2.00%	1 avr. 2019	76,388 \$	78,676 \$	81,428 \$	84,280 \$	87,228 \$	90,283 \$	93,441 \$	96,710 \$	
		1.50%	1.50%	1 avr. 2020	77,534 \$	79,856 \$	82,649 \$	85,544 \$	88,536 \$	91,637 \$	94,843 \$	98,161 \$	
1.50%	1.50%	1 juil. 2021	78,697 \$	81,054 \$	83,889 \$	86,827 \$	89,864 \$	93,012 \$	96,266 \$	99,633 \$			
8	501 - 550	de		1.888%	3.00%	3.00%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%			
		1 juil. 2017	65,709 \$	67,013 \$	69,362 \$	71,788 \$	74,301 \$	76,902 \$	79,593 \$	82,379 \$			
		0.70%	2.00%	1 juil. 2018	67,492 \$	68,834 \$	71,245 \$	73,737 \$	76,317 \$	78,989 \$	81,754 \$	84,615 \$	
		0.20%	2.00%	1 avr. 2019	68,940 \$	70,351 \$	72,815 \$	75,382 \$	77,999 \$	80,730 \$	83,557 \$	86,480 \$	
		1.50%	1.50%	1 avr. 2020	70,015 \$	71,406 \$	73,801 \$	76,492 \$	79,169 \$	81,941 \$	84,810 \$	87,777 \$	
1.50%	1.50%	1 juil. 2021	71,065 \$	72,477 \$	75,016 \$	77,639 \$	80,357 \$	83,170 \$	86,082 \$	89,094 \$			
7	451 - 500	de		4.811%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%				
		1 juil. 2017	59,340 \$	62,319 \$	64,190 \$	66,435 \$	68,761 \$	71,168 \$	73,658 \$				
		0.70%	2.00%	1 juil. 2018	60,950 \$	63,702 \$	65,932 \$	68,238 \$	70,627 \$	73,099 \$	75,657 \$		
		0.20%	2.00%	1 avr. 2019	62,293 \$	65,106 \$	67,385 \$	69,741 \$	72,183 \$	74,710 \$	77,324 \$		
		1.50%	1.50%	1 avr. 2020	63,227 \$	66,083 \$	68,396 \$	70,787 \$	73,266 \$	75,831 \$	78,484 \$		
1.50%	1.50%	1 juil. 2021	64,175 \$	67,074 \$	69,422 \$	71,848 \$	74,385 \$	76,968 \$	79,611 \$				
6	401 - 450	de		1.457%	3.00%	3.00%	3.50%	3.50%	3.50%				
		1 juil. 2017	53,994 \$	55,446 \$	57,307 \$	59,395 \$	61,475 \$	63,626 \$	65,853 \$				
		0.70%	2.00%	1 juil. 2018	55,048 \$	56,951 \$	58,945 \$	61,007 \$	63,143 \$	65,352 \$	67,640 \$		
		0.20%	2.00%	1 avr. 2019	56,261 \$	58,206 \$	60,244 \$	62,352 \$	64,534 \$	66,793 \$	69,131 \$		
		1.50%	1.50%	1 avr. 2020	57,105 \$	59,079 \$	61,146 \$	63,287 \$	65,502 \$	67,795 \$	70,168 \$		
1.50%	1.50%	1 juil. 2021	57,962 \$	59,965 \$	62,065 \$	64,236 \$	66,485 \$	68,812 \$	71,221 \$				
5	351 - 400	de		3.481%	3.00%	3.00%	3.50%	3.50%	3.50%				
		1 juil. 2017	48,408 \$	49,971 \$	51,306 \$	53,101 \$	54,960 \$	56,884 \$	58,875 \$				
		0.70%	2.00%	1 juil. 2018	49,722 \$	50,916 \$	52,688 \$	54,542 \$	56,452 \$	58,426 \$	60,473 \$		
		0.20%	2.00%	1 avr. 2019	50,817 \$	52,038 \$	53,859 \$	55,744 \$	57,694 \$	59,716 \$	61,806 \$		
		1.50%	1.50%	1 avr. 2020	51,578 \$	52,818 \$	54,667 \$	56,580 \$	58,561 \$	60,612 \$	62,733 \$		
1.50%	1.50%	1 juil. 2021	52,353 \$	53,611 \$	55,487 \$	57,429 \$	59,439 \$	61,521 \$	63,674 \$				
4	301 - 350	de		4.915%	3.00%	3.00%	3.50%	3.50%					
		1 juil. 2017	43,773 \$	45,858 \$	47,472 \$	49,139 \$	50,854 \$	52,634 \$					
		0.70%	2.00%	1 juil. 2018	44,906 \$	47,113 \$	48,760 \$	50,489 \$	52,234 \$	54,062 \$			
		0.20%	2.00%	1 avr. 2019	45,896 \$	48,161 \$	49,835 \$	51,581 \$	53,385 \$	55,253 \$			
		1.50%	1.50%	1 avr. 2020	46,584 \$	48,873 \$	50,583 \$	52,365 \$	54,186 \$	56,082 \$			
1.50%	1.50%	1 juil. 2021	47,283 \$	49,606 \$	51,342 \$	53,140 \$	54,999 \$	56,823 \$					
3	251 - 300	de		3.826%	3.00%	3.00%	3.50%	3.50%					
		1 juil. 2017	39,490 \$	41,000 \$	42,436 \$	43,921 \$	45,438 \$	47,050 \$					
		0.70%	2.00%	1 juil. 2018	40,561 \$	42,113 \$	43,588 \$	45,113 \$	46,692 \$	48,327 \$			
		0.20%	2.00%	1 avr. 2019	41,466 \$	43,041 \$	44,549 \$	46,107 \$	47,721 \$	49,392 \$			
		1.50%	1.50%	1 avr. 2020	42,077 \$	43,687 \$	45,217 \$	46,799 \$	48,437 \$	50,133 \$			
1.50%	1.50%	1 juil. 2021	42,708 \$	44,342 \$	45,895 \$	47,501 \$	49,164 \$	50,885 \$					
2	201 - 250	de		3.740%	3.00%	3.00%	3.50%	3.50%					
		1 juil. 2017	35,670 \$	36,647 \$	37,931 \$	39,250 \$	40,632 \$	42,054 \$					
		0.70%	2.00%	1 juil. 2018	36,838 \$	37,842 \$	38,961 \$	40,225 \$	41,734 \$	43,195 \$			
		0.20%	2.00%	1 avr. 2019	37,445 \$	38,471 \$	39,620 \$	41,214 \$	42,653 \$	44,147 \$			
		1.50%	1.50%	1 avr. 2020	38,007 \$	39,048 \$	40,417 \$	41,832 \$	43,293 \$	44,809 \$			
1.50%	1.50%	1 juil. 2021	38,577 \$	39,634 \$	41,023 \$	42,459 \$	43,942 \$	45,481 \$					
1	0 - 200	de		6.263%	3.00%	3.00%	3.50%						
		1 juil. 2017	32,209 \$	33,901 \$	35,095 \$	36,315 \$	37,586 \$						
		0.70%	2.00%	1 juil. 2018	33,083 \$	34,821 \$	36,039 \$	37,300 \$	38,606 \$				
		0.20%	2.00%	1 avr. 2019	33,812 \$	35,589 \$	36,833 \$	38,123 \$	39,457 \$				
		1.50%	1.50%	1 avr. 2020	34,318 \$	36,123 \$	37,385 \$	38,695 \$	40,049 \$				
1.50%	1.50%	1 juil. 2021	34,834 \$	36,665 \$	37,946 \$	39,275 \$	40,650 \$						

## **ANNEXE B**

### **POLITIQUE D'AFFICHAGE À L'ONF**

Après avoir pris en considération les pratiques actuelles en matière d'affichage des postes, celles qui les ont précédées, les avantages et inconvénients de chacune, les problèmes rencontrés, il nous apparaît nécessaire de modifier la politique actuelle afin de rendre plus opérationnelles les activités de recrutement, tout en maintenant un niveau d'équité quant aux possibilités d'avancement des personnes salariées de l'ONF après consultation avec le SGCT-4835.

#### **Politique d'affichage**

Tous les postes inclus et exclus, d'une durée d'un an et plus, qui deviennent vacants, sont l'objet d'un affichage ; toutefois les situations suivantes peuvent faire l'objet d'exception à cette règle :

- (a) réaffectation à un poste de même niveau de la catégorie technique, dans la même région, d'une personne salariée lorsque cette personne salariée occupe un poste excédentaire de la catégorie technique ;
- (b) réaffectation à un poste de même niveau de la catégorie technique, dans la même région, d'une personne salariée de la catégorie technique de retour d'un congé de longue durée (un an et plus), tel un congé d'études, une affectation avec un organisme extérieur, un programme de perfectionnement ;
- (c) réaffectation d'une personne salariée, suite à une promotion ou une mutation latérale, lorsqu'il est décidé, par la personne salariée ou par l'Employeur, que la personne salariée doit retourner à son ancien poste de la catégorie technique ou, si cet ancien poste n'est pas disponible, à un poste de la catégorie technique de même niveau dans le même secteur d'activité ;
- (d) affectation pré-retraite d'une personne salariée, pour une période maximale de trois (3) ans, à la condition que la personne salariée confirme par écrit son intention de se retirer à la fin de cette période ;
- (e) nomination d'une personne salariée à un poste suite à un programme spécial de formation, programme pour lequel un appel de candidatures, sous forme d'affichage, incluait aussi les personnes salariées non intéressés-es à la formation, à la condition que cette nomination ait lieu dans les deux (2) ans suivant la fin dudit programme ;
- (f) mutation par consentement mutuel d'une personne salariée de la catégorie technique à un autre poste de même niveau de classification ou de niveau inférieur de la catégorie technique, à l'intérieur d'une même direction ;
- (g) nomination d'une personne salariée à un poste inclus, dans tout autre cas non énuméré, lorsqu'il y a entente préalable entre le SGCT-4835 et l'Employeur, pour ne pas afficher.

#### **Durée de l'affichage**

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

#### **Zones d'affichage**

Les postes appartenant aux catégories scientifique et professionnelle, administrative et du service extérieur et technique sont affichés à travers le Canada.

Les postes appartenant aux catégories exploitation et soutien administratif sont affichés dans la région où est situé le poste vacant.

Les régions se définissent comme suit : Atlantique, Québec, Capitale nationale, Ontario, Prairies, Colombie-Britannique.

Toutefois, afin de permettre une certaine mobilité aux personnes salariées intéressées à un poste pour lequel l'affichage est régional, ces personnes salariées peuvent signifier à la Direction des ressources humaines en tout temps, par écrit, leur intérêt à occuper un poste dans une autre région. Lorsqu'un tel poste devient vacant, ces personnes salariées, à condition de satisfaire aux conditions de candidature, seront considérés-es.

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

Les frais encourus par une personne salariée dans le cadre de sa participation à un processus de sélection, ainsi que les frais de déménagement d'une personne salariée qui obtient un poste dans une autre région, sont remboursés conformément aux règlements afférents à l'ONF, sauf lorsqu'il s'agit d'une mutation latérale effectuée à la demande de la personne salariée.

#### **Information au SGCT**

L'Employeur informera le SGCT-4835 chaque fois qu'il aura l'intention de ne pas afficher un poste en raison d'une des exceptions prévues à la politique d'affichage.

## ANNEXE C

### DIRECTIVE SUR LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

#### GÉNÉRALITÉS

##### Application

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

##### Énoncé

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

##### Objectifs

Les objectifs de cette directive visent à :

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

##### Conventions collectives

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

##### Définitions

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **PARTIE I RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

### **1.1 ONF**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**1.1.9** Lorsque l'ONF conclut que les services d'une personne salariée ne seront plus requis dans le cadre d'un RDE, il en informera ladite personne salariée par un avis de statut de personne

salariée excédentaire. Un gabarit de la lettre ainsi que la liste des personnes touchées doivent être immédiatement acheminés à l'agent négociateur<sup>1</sup>.

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

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

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

## **1.2 Personnes salariées**

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

**1.2.2 Il incombe aux personnes salariées excédentaires :**

- (a) d'envisager les options faites à la partie VI de la présente directive et de faire connaître, par écrit, l'option choisie à la personne désignée dans les délais prévus ;
- (b) de chercher activement un autre emploi, si elles le désirent ;
- (c) de se renseigner sur leurs droits et obligations ;
- (d) de s'assurer que l'ONF peut les joindre facilement ;
- (e) d'étudier sérieusement les possibilités d'emploi qui leur sont offertes, y compris celles qui prévoient une formation d'appoint ou une réinstallation<sup>2</sup>, ainsi que les nominations pour une période déterminée et les nominations à un niveau inférieur ; et
- (f) de faire les efforts requis pour répondre aux exigences du poste lorsqu'une opportunité de formation d'appoint leur est offerte.

## **PARTIE II AVIS OFFICIEL À L'AGENT NÉGOCIATEUR**

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

**2.2 Avant d'aviser une personne salariée syndiquée potentiellement touchée, l'ONF doit aviser l'agent négociateur concerné<sup>3</sup>.**

---

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

<sup>2</sup> Selon la politique de réinstallation en vigueur à l'ONF.

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

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

### **PARTIE III CRITÈRES UTILISÉS LORS DE MISE EN DISPONIBILITÉ**

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

### **PARTIE IV FORMATION D'APPOINT**

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

---

<sup>3</sup> IPFFC : président(e) local(e), agent(e) de relations de travail et président(e) du syndicat.  
SCFP 2656 et SGCT (SCFP 4835) : président(e) local(e).

## **PARTIE V PROTECTION SALARIALE**

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

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

## **PARTIE VI OPTIONS OFFERTES AUX PERSONNES SALARIÉES EXCÉDENTAIRES**

### **6.1 Échange de postes**

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

### **6.2 Indemnité d'étude et service de réaffectation de carrière**

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

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

### **6.3 Choix des options de préavis**

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

## **PARTIE VII RENOMINATION AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE**

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

## **PARTIE VIII DÉMISSION**

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

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

## **PARTIE IX AFFECTATION OU NOMINATION À UN POSTE TEMPORAIRE**

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

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

## **PARTIE X PRIORITÉ DE DOTATION**

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

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

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

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

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

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

## PARTIE XI INDEMNITÉ DE DÉPART SUITE À UNE MISE EN DISPONIBILITÉ

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

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

## PARTIE XII PRÉAVIS

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

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

## ANNEXE D

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

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

#### **38.15 Fin de l'indemnité de départ**

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

#### **38.16 Options**

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

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

#### **38.17 Choix de l'option**

- (a) L'Employeur informe la personne salariée du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.
- (b) La personne salariée informe l'Employeur de l'option qu'elle a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- (c) La personne salariée qui choisit l'option décrite à l'alinéa 38.16 (c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 38.16 (a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 38.16 (b).
- (d) La personne salariée qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 38.17 (b) sera réputée avoir choisi l'option 38.16 (b).

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

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

- (a) À la date où une personne salariée continue devient assujettie à la présente convention collective après la signature de la convention collective, la personne salariée a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année

complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de la personne salariée le jour précédant la nomination.

- (b) À la date où une personne salariée temporaire devient assujettie à la présente convention collective après la signature de la convention collective, la personne salariée a droit à une indemnité de départ payable à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de la personne salariée le jour précédant la nomination.
- (c) La personne salariée qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas (a) ou (b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 38.16. Cependant, la personne salariée doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

**ANNEXE E**

**PROTOCOLE D'ENTENTE**

**ENTRE**

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

**ET**

**LE SYNDICAT GÉNÉRAL DU CINÉMA ET DE LA TÉLÉVISION (SCFP, SECTION LOCALE 4835 (ci-après « le SGCT-4835 »))**

**CONCERNANT**

***LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL***

Le présent protocole donne effet l'entente conclue entre l'ONF et le SGCT-4835.

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

Au cours de ce processus, l'ONF consultera des représentants du SGCT-4835 sur ce qui suit :

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

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

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

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

## ANNEXE F

### PROTOCOLE D'ENTENTE

#### ENTRE

L'OFFICE NATIONAL DU FILM (CI-APRÈS « L'ONF »)

#### ET

LE SYNDICAT GÉNÉRAL DU CINÉMA ET DE LA TÉLÉVISION (SCFP, SECTION LOCALE 4835 (CI-APRÈS « LE SGCT-4835 »))

#### CONCERNANT

#### **LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Nonobstant les dispositions de l'Annexe A sur le calcul de paiements rétroactifs et de L-6., le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et le SGCT-4835 au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

#### 1. **Calcul des paiements rétroactifs**

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

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

## 2. Mise en œuvre

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

### 3. Recours de la personne salariée

- a. Une personne salariée qui fait partie de l'unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c.-à-d., le jour qui suit l'expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la convention collective, aura droit à un montant de quatre cents dollars (400 \$) n'ouvrant pas droit à pension, payable dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye à la date d'extraction des dossiers salariaux historiques.
- b. Les personnes salariées de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre dans les cent quatre-vingt-un (181) jours suivant la signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension; ces personnes salariées auront droit à un montant supplémentaire de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en œuvre, jusqu'à concurrence d'un montant maximal total de neuf (9) paiements. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final. Il est entendu que le montant total maximal payable en vertu de ce paragraphe est de quatre cent cinquante dollars (450 \$).
- c. Si une personne salariée est admissible à une rémunération par rapport à l'article 3 dans le cadre de plus d'une convention collective, les éléments suivants s'appliquent : la personne salariée ne recevra qu'une seule somme de quatre cents dollars (400 \$) n'ouvrant pas droit à pension ; pour toute période visée à l'alinéa 3b), la personne salariée peut recevoir un paiement de cinquante dollars (50 \$), jusqu'à un paiement total maximal de quatre cent cinquante dollars (450 \$).
- d. Si l'Employeur négocie des montants plus élevés pour les alinéas 3a) ou 3b) avec tout autre agent négociateur représentant les personnes salariées de l'administration publique centrale (APC), l'ONF indemniserá les membres du SGCT-4835 pour la différence de façon administrativement réalisable.
- e. La mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2018 ne créera pas de droit en vertu de l'entente entre les agents négociateurs de l'APC et le Conseil du Trésor du Canada en ce qui a trait aux dommages causés par le système de paye Phénix.
- f. Les personnes salariées pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront informées du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention.
- g. Les personnes salariées recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander à l'unité de rémunération de l'ONF ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, si elles croient que ces montants sont inexacts. L'Employeur doit consulter le SGCT-4835 au sujet du format de la ventilation détaillée.
- h. Dans de telles circonstances, les personnes salariées des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye.

**ANNEXE G**

**PROTOCOLE D'ENTENTE**

**ENTRE**

**L'OFFICE NATIONAL DU FILM (CI-APRÈS « L'ONF »)**

**ET**

**LE SYNDICAT GÉNÉRAL DU CINÉMA ET DE LA TÉLÉVISION (LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4835) (CI-APRÈS « SGCT-4835 »)**

**CONCERNANT**

***UN LANGAGE INCLUSIF QUANT A LA NEUTRALITÉ DES GENRES***

Le présent protocole donne effet à l'entente conclue entre l'ONF et le SGCT-4835 concernant la révision du langage dans la présente convention collective.

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

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

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

## ANNEXE H

### DISPOSITIONS PORTANT SUR LES EXCLUSIONS À L'ARTICLE 17

Les dispositions suivantes s'appliquent aux personnes salariées occupant un poste de producteur ou de productrice lorsqu'elles sont en dehors de la région d'affectation et lorsqu'elles participent à des activités sociales ou culturelles.

#### 1. Temps supplémentaire travaillé en dehors de la région d'affectation

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

#### 2. Temps supplémentaire travaillé dans le cadre d'activités sociales ou culturelles

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

#### 3. Dispositions relatives au temps de déplacement

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

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

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

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

Aux fins de l'article 19, le temps de déplacement pour lequel la personne salariée est rémunérée est le suivant :

- (i) lorsqu'elle voyage par transport en commun, le temps compris entre l'heure de départ prévue et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'Employeur;
- (ii) lorsqu'elle voyage par un moyen de transport privé, le temps normal déterminé par l'Employeur nécessaire à la personne salariée pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail;
- (iii) lorsque la personne salariée demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'Employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du

temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'elle aurait touchée en vertu de la décision initiale de l'Employeur.

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

**(d) Temps compensatoire**

(i) La compensation acquise en vertu de cet article devra être prise en congé compensatoire au taux prévu à la présente Annexe.

(ii) À la cessation d'emploi, les heures accumulées non utilisées seront rémunérées aux taux de rémunération journalier de la personne salariée à la date de la cessation.

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

**(f) Halte**

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

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

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

## LETTRES D'ENTENTE

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE**

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

**ET**

**LE SYNDICAT GÉNÉRAL DU CINÉMA ET DE LA TÉLÉVISION (LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4835) (ci-après « SGCT-4835 »)**

**PORTANT SUR**

***AMÉLIORATION DU SYSTÈME DE GESTION DE PERFORMANCE À L'ONF***

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

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

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

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

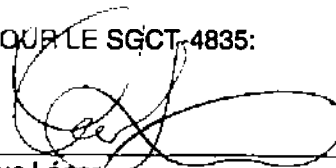
Signé à Montréal le 28 août 2019.

POUR L'ONF :



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

POUR LE SGCT-4835:



Luc Léger  
Président, SGCT-4835

L-1

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE**

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

**ET**

**LE SYNDICAT GÉNÉRAL DU CINÉMA ET DE LA TÉLÉVISION (LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4835) (ci-après « SGCT-4835 »)**

**PORTANT SUR**

***LE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES PERSONNES SALARIÉES***

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

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

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

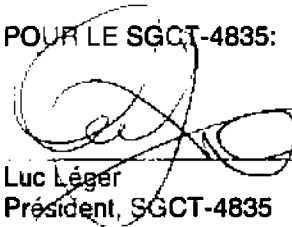
Signé à Montréal le 28 août 2019.

POUR L'ONF :



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

POUR LE SGCT-4835:



Luc Léger  
Président, SGCT-4835

L-2

## LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT GÉNÉRAL DU CINÉMA ET DE LA TÉLÉVISION (LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4835) (ci-après « SGCT-4835 »)

PORTANT SUR

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

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

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

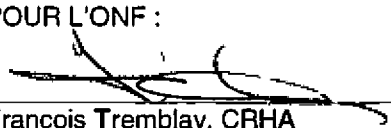
#### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

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

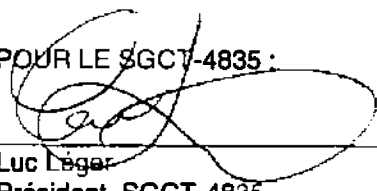
Toute entente particulière résultant des mesures ci-haut devra être conforme à la clause 3.05 de la convention collective.

Signé à Montréal le 28 août 2019.

POUR L'ONF :

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

POUR LE SGCT-4835 :

  
Luc Légar  
Président, SGCT-4835

L-3

## LETTRE D'ENTENTE

### ENTRE

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

### ET

LE SYNDICAT GÉNÉRAL DU CINÉMA ET DE LA TÉLÉVISION (LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4835) (ci-après « SGCT-4835 »)

### PORTANT SUR

### **STAGE DE FORMATION**

**ATTENDU QUE** l'ONF a, à la sous-section 9.6.5 du Guide relatif aux Ressources humaines, des directives traitant des stages ;

**ATTENDU QUE**, lors de la présente ronde de négociations, le Syndicat a proposé l'ajout de dispositions relatives aux stages internes de familiarisation et de formation ;

#### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Des stages internes peuvent être offerts par l'ONF aux personnes salariées dans le but :
  - (a) d'acquérir de nouvelles connaissances et habilités ;
  - (b) de permettre aux personnes salariées d'accéder éventuellement à un autre poste ;
  - (c) de permettre la familiarisation avec les autres fonctions d'un autre secteur d'activités.
2. La durée du stage peut varier, selon la complexité de l'apprentissage.
3. L'ONF peut ouvrir un stage, entre autres, lorsque :
  - (a) il y a un besoin précis de relève dans un métier ou une profession,
  - (b) lors de départs à la retraite lors de changements technologiques ou d'une réorganisation structurelle.
4. À l'ouverture du stage, un plan de formation sera mis sur pied en y fixant les objectifs, les étapes de formation ainsi que la personne-ressource pendant la durée du stage.
5. Lorsque la durée du stage est de :
  - (a) **plus d'un (1) an**, il y a affichage. L'affichage contient :
    - (i) La nature du stage ;
    - (ii) Les connaissances de base requises, s'il y a lieu ;
    - (iii) La durée du stage ,
    - (iv) Le service ;
    - (v) Le processus et les critères de sélection.

Les candidats admissibles doivent avoir le statut de personne salariée continu, n'étant pas en période de probation ou d'essai, et qui démontrent le potentiel pour accéder à d'autres fonctions au sein de l'ONF.

(b) moins d'un (1) an, il est offert en priorité aux personnes salariées détenant le statut continu.

6. Pendant la durée de son stage, la personne salariée est dégagée de son poste et continue de recevoir le traitement de celui-ci. À la fin de son stage, la personne salariée retourne à son poste.

Il est entendu que, lors de l'affectation à un stage, la personne salariée n'occupera pas les deux postes simultanément, à moins que le stage doit être effectué à temps partiel.

Signé à Montréal le 28 août 2019.

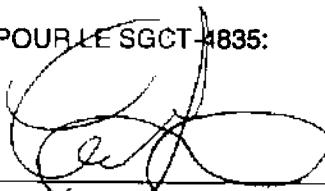
POUR L'ONF :



---

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

POUR LE SGCT-4835:



---

Luc Léger  
Président, SGCT-4835

L-4

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE**

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

**ET**

**LE SYNDICAT GÉNÉRAL DU CINÉMA ET DE LA TÉLÉVISION (LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4835) (ci-après « SGCT-4835 »)**

**PORTANT SUR**

***LE COMITÉ DE DÉMÉNAGEMENT***

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

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

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

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

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

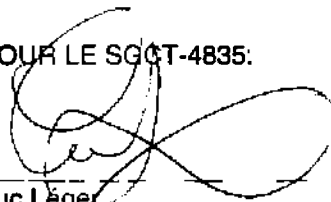
Signé à Montréal le 28 août 2019.

POUR L'ONF :



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

POUR LE SGCT-4835:



Luc Léger  
Président, SGCT-4835

L-5

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE**

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

**ET**

**LE SYNDICAT GÉNÉRAL DU CINÉMA ET DE LA TÉLÉVISION (LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4835) (ci-après « SGCT-4835 »)**

**PORTANT SUR**

***LA MISE EN OEUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE***

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

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

Signé à Montréal le 28 août 2019.

**POUR L'ONF :**



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

**POUR LE SGCT-4835 :**



Luc Léger  
Président, SGCT-4835

L-6

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE**

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

**ET**

**LE SYNDICAT GÉNÉRAL DU CINÉMA ET DE LA TÉLÉVISION (LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4835) (ci-après « SGCT-4835 »)**

**PORTANT SUR**

***LE COMITÉ CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE-VIE PERSONNELLE***

**ATTENDU QUE** les sujets portant sur la conciliation travail-famille-vie personnelle constitue une préoccupation auprès des membres du syndicat ainsi que de l'ONF;

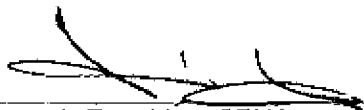
**ATTENDU QUE** les parties ont convenu de se doter d'un mécanisme paritaire pour discuter des sujets touchant la conciliation travail-famille-vie personnelle;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Un comité paritaire composé de trois (3) représentants du syndicat et de trois (3) représentants de l'ONF sera créé.
2. Le mandat du comité ainsi que ses modalités de fonctionnement seront préalablement déterminés par les représentants du comité.
3. Le comité s'engage à se rencontrer dans le premier mois suivant la signature de la convention collective et par la suite, en fonction des besoins à la demande d'une des parties.

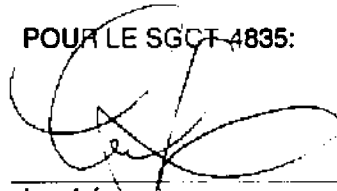
Signé à Montréal le 28 août 2019.

**POUR L'ONF :**



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

**POUR LE SGCT-4835:**



Luc Léger  
Président, SGCT-4835

L-7