



Recherche (RE)

**Convention entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la
fonction publique du Canada**

**Groupe : Recherche
(tous les employés)**

Date d'expiration : 2022-09-30

La présente convention s'applique aux classifications suivantes :

Code	Groupe
212	Recherche historique (HR)
216	Mathématiques (MA)
225	Recherche scientifique (SE)
229	Services scientifiques de la défense (DS)

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Conditions d'emploi et relations de travail
219 ave Laurier Ouest
Ottawa ON K1A 0R5

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor, 2019

No de catalogue BT42-229/2022F-PDF
ISBN : 978-0-660-33120-1

Ce document est disponible sur le site du Gouvernement du Canada à
www.tbs-sct.gc.ca/agreements-conventions/index-fra.aspx

Institut professionnel de la fonction publique du Canada
250 chemin Tremblay
Ottawa ON K1G 3J8



Table des matières

Partie 1 : généralités	1
Article 1 : objet de la convention	1
**Article 2 : interprétation et définitions.....	1
Article 3 : textes officiels	3
Article 4 : champ d'application	3
Article 5 : droits de la direction	4
Article 6 : droits des employés	4
**Article 7 : publications et qualité d'auteur	4
Partie 2 : conditions de travail	5
Article 8 : durée du travail.....	5
**Article 9 : heures supplémentaires.....	7
Article 10 : rappel au travail.....	9
Article 11 : disponibilité	10
Article 12 : jours fériés désignés payés	10
Article 13 : obligations religieuses	12
**Article 14 : temps de déplacement.....	12
Article 15 : congés, généralités	14
Article 16 : congés annuels	15
Article 17 : congé de maladie	19
**Article 18 : autres congés payés ou non payés	20
**Article 19 : promotion professionnelle.....	42
Article 20 : indemnité de départ	46
Article 21 : exposé de fonctions	47
**Article 22 : droits d'inscription	47
Article 23 : indemnités	48
Article 24 : immunisation	49
Article 25 : transformations technologiques	49
Article 26 : hygiène et sécurité	50

Partie 3 : questions concernant les relations de travail	50
Article 27 : reconnaissance syndicale	50
Article 28 : retenues syndicales	51
**Article 29 : utilisation des installations de l'employeur.....	52
Article 30 : information	52
Article 31 : délégués syndicaux	53
Article 32 : congé pour les questions concernant les relations travail	53
Article 33 : sous-traitance	56
Article 34 : interprétation de la convention collective.....	57
Article 35 : procédure de règlement des griefs	57
Article 36 : ententes du Conseil national mixte	62
Article 37 : consultation mixte	63
Article 38 : normes de discipline	64
Article 39 : conflits de travail	64
Partie 4 : autres conditions d'emploi.....	64
Article 40 : employés à temps partiel.....	64
Article 41 : appréciation du rendement et dossiers de l'employé	67
Article 42 : références d'emploi.....	68
Article 43 : harcèlement sexuel.....	68
Article 44 : élimination de la discrimination	68
Partie 5 : rémunération et durée de la convention	69
Article 45 : rémunération	69
Article 46 : remise en négociation de la convention	71
**Article 47 : durée de la convention.....	71
**Appendice « A »	74
HR : Recherche historique, taux de rémunération annuels	74
MA : Mathématiques, taux de rémunération annuels	79
SE : Recherche scientifique, taux de rémunération annuels	84

DS : Service scientifique de la défense, taux de rémunération annuels.....	91
**Appendice « B »	98
Appendice « C »	100
**Appendice « D »	102
**Appendice « E »	138
**Appendice « F »	140
Appendice « G »	142
**Appendice « H »	146
**Appendice « I »	148
**Appendice « J »	152
**Appendice « K »	153
**Appendice « L »	154
**Appendice « M »	155
**Appendice « N »	157

Partie 1 : généralités

Article 1 : objet de la convention

1.01 La présente convention a pour objet le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'employeur, les employés et l'Institut, l'établissement de certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des employés assujettis à la présente convention.

1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité de la fonction publique du Canada, d'appliquer des normes professionnelles et de favoriser le bien-être des employés et l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont décidées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports pratiques et efficaces à tous les niveaux de la fonction publique auxquels appartiennent les fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation.

****Article 2 : interprétation et définitions**

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention, le terme :

a. **« congé » (leave)**

désigne l'autorisation de s'absenter de son travail;

b. **« conjoint » (spouse)**

sera interprété, s'il y a lieu, comme comprenant le « conjoint de fait », sauf aux fins des *Directives sur le service extérieur*, auquel cas la définition du terme « conjoint » sera celle indiquée dans la directive 2 des *Directives sur le service extérieur*;

c. **« conjoint de fait » (common-law partner)**

une relation de conjoint de fait existe lorsque, pour une période continue d'au moins un (1) an, un employé a vécu dans une relation conjugale avec une personne;

d. **« cotisations syndicales » (membership dues)**

désigne les cotisations établies en application des statuts et du règlement de l'Institut à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à l'Institut et ne doivent comprendre ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale;

e. **« emploi continu » (continuous employment)**

a le sens qu'il a dans la *Directive sur les conditions d'emploi* à la date de signature de la présente convention;

f. « **employé** » (**employee**)

désigne toute personne définie comme fonctionnaire en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et qui fait partie de l'unité de négociation;

g. « **employeur** » (**Employer**)

désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor et désigne aussi toute autre personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor;

h. « **heures supplémentaires** » (**overtime**)

désigne tout travail demandé par l'employeur et exécuté par un employé en excédent de son horaire de travail quotidien;

i. « **Institut** » (**Institute**)

désigne L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada;

j. « **jour de repos** » (**day of rest**)

par rapport à un employé, désigne un jour autre qu'un jour férié désigné payé où l'employé n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d'être en congé;

k. « **jour férié désigné payé** » (**designated paid holiday**)

désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h 01 le jour désigné comme jour férié dans la présente convention;

l. « **mise en disponibilité** » (**lay-off**)

désigne la cessation d'emploi de l'employé en raison d'un manque de travail ou parce qu'une fonction cesse d'exister;

m. « **région du lieu d'affectation** » (**headquarters area**)

s'entend dans le sens donné à cette expression dans la *Directive sur les voyages*;

n. « **tarif double** » (**double time**)

désigne le taux horaire de l'employé multiplié par deux (2);

o. « **tarif et demi** » (**time and one-half**)

désigne le taux horaire de l'employé multiplié par une fois et demie (1 1/2);

p. « taux de rémunération hebdomadaire » (weekly rate of pay)

désigne le taux de rémunération annuel de l'employé divisé par cinquante-deux virgule un sept six (52,176);

q. « taux de rémunération horaire » (hourly rate of pay)

désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé à plein temps divisé par trente-sept virgule cinq (37,5);

r. « taux de rémunération journalier » (daily rate of pay)

désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par cinq (5);

s. « unité de négociation » (bargaining unit)

désigne tout le personnel de l'employeur faisant partie du groupe décrit à l'article 27 : reconnaissance syndicale.

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

- a. si elles sont définies dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, ont le même sens qui leur est donné dans cette loi; et
- b. si elles sont définies dans la *Loi d'interprétation* et non pas dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi d'interprétation*.

**

2.03 Tous les éléments de la table des matières font partie intégrante de la convention collective.

Article 3 : textes officiels

3.01 Le libellé français ainsi que le libellé anglais de la présente convention revêtent tous deux un caractère officiel.

Article 4 : champ d'application

4.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Institut, aux employés et à l'employeur.

4.02 Dans la présente convention, les mots du genre masculin s'appliquent aussi au genre féminin.

Article 5 : droits de la direction

5.01 L'Institut reconnaît que l'employeur retient les fonctions, les droits, les pouvoirs et l'autorité que ce dernier n'a pas, d'une façon précise, diminués, délégués ou modifiés par la présente convention.

Article 6 : droits des employés

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

6.02 Les employés pourront s'exprimer sur la science et leurs recherches, tout en respectant le Code de valeurs et d'éthique du secteur public adopté le 2 avril 2012, sans nécessairement être désignés comme porte-parole officiels auprès des médias.

****Article 7 : publications et qualité d'auteur**

**

Préambule

Les parties reconnaissent le besoin de promouvoir la créativité et l'innovation. Aux fins du présent article, le mot « publications » englobe, par exemple, les documents scientifiques et professionnels, les ensembles de données, les articles, les manuscrits, les monographies, les produits audiovisuels et les logiciels.

7.01 L'employeur convient de maintenir l'usage actuel voulant que les employés aient un accès facile à toutes les publications considérées nécessaires par l'employeur à l'exécution de leur travail.

7.02 L'employeur convient que les publications préparées par l'employé dans le cadre de ses fonctions sont conservées dans les dossiers pertinents du ministère pendant la durée normale de ces dossiers. L'employeur ne refuse pas sans motif valable l'autorisation de les publier. À la discrétion de l'employeur, la qualité d'auteur est reconnue dans la mesure du possible dans les publications ministérielles.

7.03 Lorsqu'un employé a écrit ou publié, seul ou en collaboration, une publication, sa qualité d'auteur ou d'éditeur est normalement indiquée dans cette publication.

7.04

- a. L'employeur peut suggérer des révisions à une publication et refuser l'autorisation de publier;
- b. Lorsque l'autorisation de publier est refusée, le ou les auteurs sont avisés par écrit des raisons du refus, si le ou les auteurs le demandent;

- c. Lorsque l'employeur désire apporter, à des documents soumis pour publication, des modifications que l'auteur n'accepte pas, ce dernier peut demander de ne pas s'en voir attribuer publiquement la paternité.

Partie 2 : conditions de travail

Article 8 : durée du travail

Les paragraphes 8.03, 8.05, 8.06, 8.07 et 8.08 ne s'appliquent pas aux employés classifiés SE qui travaillent selon un horaire annuel de travail flexible.

Généralités

8.01 Aux fins du présent article :

- a. la semaine de travail est de sept (7) jours consécutifs, commençant à 0 h 01 le lundi et se terminant à 24 h le dimanche;
- b. la journée est une période de vingt-quatre (24) heures débutant à 0 h 01.

8.02 Les employés peuvent être tenus de présenter un registre mensuel des présences sur lequel seules les heures supplémentaires et les absences doivent être indiquées.

8.03 Travail de jour

Sauf indication contraire dans les paragraphes 8.04, 8.05 et 8.06 :

- a. la semaine de travail normale s'étend du lundi jusqu'au vendredi;
- b. l'employé se voit accorder deux (2) jours de repos consécutifs au cours de chaque période de sept (7) jours, à moins que les nécessités du service ne le permettent pas;
- c. la semaine régulière de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures;
- d. la journée régulière de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, excluant la pause-repas, entre sept (7) heures et dix-huit (18) heures;
et
- e. sur demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, l'employé peut effectuer sa durée de travail quotidienne selon un horaire variable à condition que le total des heures travaillées s'élève à sept virgule cinq (7,5) heures.

8.04 Horaire annuel de travail flexible pour les employés classifiés SE

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux employés classifiés SE régis par les paragraphes 8.03, 8.05, 8.06, 8.07 et 8.08.

- a. La conduite des activités de recherche scientifique nécessite un milieu de recherche souple. Par conséquent, aucun effort raisonnable ne sera épargné pour assurer un milieu de recherche où la durée du travail peut être aménagée pour répondre aux besoins des programmes de recherche.

- b. Sous réserve des dispositions de la présente convention relatives aux congés, l'année de travail normale est de mille neuf cent cinquante (1 950) heures. Elle va du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante inclusivement.
- c. On attend de chaque employé qu'il organise ses heures de travail, ses jours de travail et ses jours de repos de façon à ce qu'ils se prêtent aux projets de recherche particuliers de l'employé, sous réserve de l'approbation de l'employeur.

Horaire variable pour les travailleurs de jour

8.05 Semaine de travail comprimée

- a. Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, l'employé peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours, à condition que, au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, l'employé travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé et l'employeur. Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, ledit employé bénéficie de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.
- b. Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas être non plus réputée retirer à l'employeur le droit d'établir toute durée du travail permise dans la présente convention.

8.06 Horaire d'été et d'hiver

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

Conditions régissant l'administration des horaires variables pour les travailleurs de jour

8.07 L'employeur et l'Institut conviennent que, à l'égard des employés auxquels s'appliquent les dispositions des paragraphes 8.05 et 8.06, il faut convertir en heures les dispositions de la convention collective libellées en termes de jours, en fonction d'une durée journalière de travail de sept virgule cinq (7,5) heures, sauf dans le paragraphe 18.02, Congé de deuil payé, où le mot jour a le sens de jour civil. Lorsque l'employé modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

8.08 Pour plus de clarté, les dispositions suivantes de la présente convention doivent être administrées comme suit :

- a. **Interprétation et définitions (paragraphe 2.01)**
Le « taux de rémunération journalier » ne s'applique pas.

b. **Heures supplémentaires (alinéa 9.03(a))**

Des heures supplémentaires sont payées pour tout travail exécuté par l'employé en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal.

c. **Jours fériés désignés payés (alinéa 9.03(e))**

Un jour férié désigné payé représente sept virgule cinq (7,5) heures seulement.

d. **Déplacements (paragraphe 14.01)**

La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 14.01 ne s'applique qu'aux heures qui dépassent le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail journalier de l'employé au cours d'une journée de travail.

e. **Congés**

Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé pour la journée en question.

La conversion des montants est la suivante :

- i. un jour et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$) : douze virgule cinq zéro (12,50) heures;
- ii. deux jours et un douzième ($2 \frac{1}{12}$) : quinze virgule six deux cinq (15,625) heures;
- iii. cinq douzièmes ($5/12$) de jour : trois virgule un deux cinq (3,125) heures;
- iv. deux jours et demi ($2 \frac{1}{2}$) : dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures.

****Article 9 : heures supplémentaires**

Le présent article ne s'applique pas aux employés classifiés SE qui travaillent selon un horaire annuel de travail flexible.

Les paragraphes 9.02, 9.03 et 9.08 ne s'appliquent pas aux employés suivants :

- les employés qui effectuent des travaux de recherche sur le terrain ou en mer;
- les employés classifiés DS qui effectuent des travaux sur le terrain.

Généralités

9.01 Tous les calculs d'heures supplémentaires se fondent sur chaque période complète de quinze (15) minutes.

9.02 Sauf dans les cas d'urgence, de disponibilité, de rappel au travail ou d'accord mutuel, l'employeur donne, lorsque cela est possible, un préavis d'au moins douze (12) heures de toute nécessité d'effectuer des heures supplémentaires.

9.03 Rémunération des heures supplémentaires

Sous réserve des paragraphes 9.04 et 9.05, lorsqu'un employé est tenu par l'employeur d'effectuer des heures supplémentaires, il est rémunéré de la façon suivante :

- a. un jour de travail normal, au tarif et demi ($1 \frac{1}{2}$) pour chaque heure supplémentaire effectuée;

- b. le premier (1^{er}) jour de repos, rémunération à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure supplémentaire effectuée;
- c. un deuxième (2^e) jour de repos ou un jour de repos subséquent, au tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée. L'expression « deuxième (2^e) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2^e) jour ou un jour de repos subséquent dans une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés;
- d. nonobstant l'alinéa (c) ci-dessus, si, au cours d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés, l'employeur autorise l'employé à effectuer les heures supplémentaires requises un jour de repos demandé par ledit employé, celui-ci est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier (1^{er}) jour de travail;
- e. la rémunération du travail effectué un jour férié désigné payé se fait conformément au paragraphe 12.05.

9.04 Employés effectuant des recherches sur le terrain ou en mer (sauf les DS)

Tout employé qui n'est pas classifié DS et qui effectue des travaux de recherche sur le terrain ou en mer est rémunéré pour les heures supplémentaires autorisées et effectuées au taux heure pour heure de toutes les heures de travail effectuées un jour férié désigné payé ou un jour de repos. Il n'est pas versé de rémunération pour les heures supplémentaires effectuées au cours de la semaine de travail normale.

9.05 Employés classifiés DS effectuant des travaux sur le terrain

Tout employé classifié DS qui exécute des travaux sur le terrain et qui est tenu par l'employeur de faire des heures supplémentaires est rémunéré de la façon suivante :

- a. un jour de travail normal, au tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure supplémentaire en sus des trente-sept virgule cinq (37,5) heures d'une semaine de travail donnée, jusqu'à concurrence de trois (3) heures de rémunération au tarif et demi (1 1/2) pour tout jour de travail normal;
- b. un jour de repos, au tarif et demi (1 1/2), pour chaque heure supplémentaire effectuée, jusqu'à concurrence de neuf (9) heures à tarif et demi (1 1/2);
- c. un jour férié désigné payé, au tarif et demi (1 1/2), pour chaque heure supplémentaire effectuée, jusqu'à concurrence de neuf (9) heures à tarif et demi (1 1/2), et ce, en plus de sa rémunération normale pour la journée.

Rémunération ou congé payé

9.06 Sur demande de l'employé ou de l'employeur et par entente mutuelle, la rémunération acquise en vertu du présent article peut être transformée en congé compensatoire au taux applicable prévu au présent article. Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant sont rémunérés au taux de rémunération quotidien de l'employé au 30 septembre.

9.07 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 fin de la période de paye durant laquelle l'employé a demandé un paiement ou, si le paiement est demandé pour liquider les congés compensatoires non utilisés à la fin de l'exercice financier, l'employeur tente d'effectuer ledit paiement dans les six (6) semaines du début de la première (1re) période de paye après le 30 septembre de l'exercice financier suivant.

9.08 Repas

**

- a. Un employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après ses heures de travail d'horaire, bénéficie du remboursement de douze dollars (12,00 \$) pour un repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

**

- b. Lorsqu'un employé effectue quatre (4) heures supplémentaires ou davantage qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée à l'alinéa (a) ci-dessus, il est remboursé d'un montant de douze dollars (12,00 \$) pour un repas supplémentaire, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- c. Les alinéas 9.08(a) et (b) ne s'appliquent pas à l'employé en situation de voyage qui a droit de ce fait de demander un remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.

Article 10 : rappel au travail

Le présent article ne s'applique pas aux employés suivants :

- les employés classifiés SE qui travaillent selon un horaire annuel de travail flexible;
- les employés qui effectuent des travaux de recherche sur le terrain ou en mer;
- les employés classifiés DS qui effectuent des travaux sur le terrain.

10.01 Lorsqu'un employé est rappelé au travail ou lorsqu'un employé qui est en disponibilité est rappelé au travail par l'employeur à n'importe quel moment en dehors de ses heures de travail normales, il touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :

- a. un minimum de trois (3) heures de salaire au taux applicable des heures supplémentaires;
ou
- b. la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour chaque heure qu'il effectue.

10.02 Sur demande de l'employé ou de l'employeur et par entente mutuelle, l'indemnité acquise en vertu du présent article peut être transformée en congé compensatoire au taux majoré applicable prévu au présent article. Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant sont rémunérés au taux de rémunération quotidien de l'employé au 30 septembre.

10.03 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 fin de la période de paye durant laquelle l'employé a demandé un paiement ou, si le paiement est demandé pour liquider les congés compensatoires non utilisés à la fin de l'exercice financier, l'employeur tente d'effectuer ledit paiement dans les six (6) semaines du début de la première (1re) période de paye après le 30 septembre de l'exercice financier suivant.

Article 11 : disponibilité

Le présent article ne s'applique pas aux groupes suivants :

- les employés classifiés SE qui travaillent selon un horaire annuel de travail flexible;
- les employés qui effectuent des travaux de recherche sur le terrain ou en mer;
- les employés classifiés DS qui effectuent des travaux sur le terrain.

11.01 Lorsque l'employeur exige de l'employé qu'il soit disponible pendant une période précise en dehors des heures de travail normales, l'employé est rémunéré au taux d'une demi-heure (1/2) pour toute période de quatre (4) heures ou partie de cette période pendant laquelle l'employé doit être disponible.

11.02 Un employé en disponibilité qui est appelé au travail par l'employeur et qui s'y rend est rémunéré conformément à l'article 10 : rappel au travail.

11.03 L'employé qui est tenu d'être disponible doit pouvoir être atteint au cours de cette période grâce à un relais de communication connu et pouvoir rentrer au travail le plus rapidement possible s'il est appelé.

11.04 L'employé appelé qui se trouve dans l'impossibilité de se présenter au travail ne reçoit aucune indemnité de disponibilité.

Article 12 : jours fériés désignés payés

12.01 Sous réserve du paragraphe 12.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employés :

- a. le jour de l'An;
- b. le Vendredi saint;
- c. le lundi de Pâques;
- d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
- e. la fête du Canada;

- f. la fête du Travail;
 - g. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces;
 - h. le jour du Souvenir;
 - i. le jour de Noël;
 - j. l'Après-Noël;
 - k. un autre jour chaque année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu au niveau provincial ou municipal comme jour de fête dans la région où l'employé travaille; dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour de fête provincial ou municipal additionnel n'existe pas, le premier (1^{er}) lundi d'août;
- et
- l. un autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

12.02 L'employé qui est absent en congé non payé à la fois son jour de travail qui précède et son jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf dans le cas de l'employé qui bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 32 : congé pour les questions concernant les relations du travail.

12.03 Jour férié désigné payé qui tombe un jour de repos

Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé en vertu du paragraphe 12.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier (1^{er}) jour de travail normal de l'employé qui suit son jour de repos.

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

12.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé à l'égard d'un employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 12.03 :

- a. le travail accompli par un employé le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour de repos;
- et
- b. le travail accompli par un employé le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour férié.

12.05 Rémunération du travail effectué un jour férié désigné payé

- a. au tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure supplémentaire effectuée, en plus de la rémunération que l'employé aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour de congé férié désigné payé;
- ou

- b. lorsqu'un employé travaille un jour férié désigné payé, accolé à un deuxième (2e) jour de repos au cours duquel il a également travaillé et pour lequel il a reçu une rémunération pour des heures supplémentaires conformément à l'alinéa 9.03(c), il est rémunéré au tarif double (2) pour toutes les heures effectuées en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour férié.

12.06 Jour férié désigné payé qui coïncide avec un jour de congé payé

Lorsqu'un jour férié désigné payé pour un employé coïncide avec un jour de congé payé ou est reporté par suite de l'application du paragraphe 12.03, le jour férié désigné payé n'est pas compté comme un jour de congé.

Article 13 : obligations religieuses

13.01

- a. L'employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.
- b. Les employés peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensatoire ou un congé non payé pour d'autres motifs pour remplir leurs obligations religieuses.
- c. Nonobstant l'alinéa 13.01(b), à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employé afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé doit effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner de dépense additionnelle pour l'employeur.
- d. L'employé qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit prévenir l'employeur le plus longtemps d'avance possible et, dans tous les cas, au moins quatre (4) semaines avant le début de la période d'absence demandée.

****Article 14 : temps de déplacement**

14.01 Lorsque l'employé est tenu par l'employeur de voyager pour exécuter des fonctions hors de sa région du lieu d'affectation, il est rémunéré de la façon suivante :

- a. un jour de travail normal pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, l'employé touche sa rémunération régulière normale;
- b. un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, l'employé touche :
 - i. sa rémunération régulière pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas sept virgule cinq (7,5) heures,
et

**

- ii. au tarif des heures supplémentaires applicable pour tout temps de déplacement supplémentaire en excédent d'une période mixte de déplacement et de travail de sept virgule cinq (7,5) heures, mais le paiement maximal versé pour ce temps ne doit pas dépasser quinze (15) heures de rémunération calculées au taux ordinaire en une journée;

**

- c. un jour de repos ou un jour férié désigné payé, l'employé est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures de déplacement effectuées jusqu'à un maximum de quinze (15) heures de rémunération calculées au taux ordinaire.

14.02 Aux fins du paragraphe 14.01, le temps de déplacement pour lequel l'employé est rémunéré est le suivant :

- a. lorsqu'il 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;
- b. lorsqu'il voyage par un moyen de transport privé, le temps normal déterminé par l'employeur nécessaire à l'employé pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail;
- c. lorsque l'employé demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il aurait touchée en vertu de la décision initiale de l'employeur.

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

14.04 Sur demande de l'employé ou de l'employeur et par entente mutuelle, l'indemnité acquise en vertu du présent article peut être transformée en congé compensatoire au taux majoré applicable prévu au présent article. Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant seront rémunérés au taux de rémunération quotidien de l'employé au 30 septembre.

14.05 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 fin de la période de paye pour laquelle l'employé demande un paiement ou, si le paiement est demandé pour liquider les congés compensatoires non utilisés à la fin de l'exercice financier, l'employeur tentera d'effectuer ledit paiement dans les six (6) semaines du début de la première (1re) période de paye après le 30 septembre de l'exercice financier suivant.

14.06 Le présent article ne s'applique pas à l'employé qui est tenu d'exercer ses fonctions dans un véhicule de transport dans lequel il voyage. Dans ce cas, l'employé reçoit une rémunération pour les heures travaillées conformément aux articles suivants : durée du travail, heures supplémentaires, et jours fériés désignés payés.

14.07 Le temps de déplacement comprend le temps obligatoirement passé à chaque halte, d'une durée maximale de cinq (5) heures, à condition que cette halte ne s'étende pas à toute une nuit passée à cet endroit.

14.08 Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met l'employé à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des colloques, sauf indications contraires prévues à l'article 19 : promotion professionnelle.

14.09 Congé pour déplacement

- a. L'employé tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits dans une année financière a droit à un (1) jour de congé payé. De plus, l'employé a droit à un (1) jour de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.
- b. Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensatoire.
- c. Ce congé payé est assimilé à un congé compensatoire et est sujet aux paragraphes 9.06 et 9.07.
- d. Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des colloques, sauf s'il est tenu par l'employeur d'y assister.

Article 15 : congés, généralités

15.01 L'employé a droit, une fois par exercice financier et sur sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congé annuel ou de congé de maladie payé.

15.02 Le nombre de jours de congé payé porté au crédit d'un employé par l'employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il commence à être assujéti à la présente convention est conservé par l'employé.

15.03 Un employé ne bénéficie pas de deux (2) genres de congé payé différents à l'égard de la même période.

15.04 Un employé n'a pas droit à un congé payé pendant les périodes où il est en congé non payé, en congé d'études ou sous le coup d'une suspension.

15.05 Lorsque le décès ou le licenciement vient mettre fin à l'exercice des fonctions d'un employé qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel ou de maladie payé supérieur à celui qu'il a acquis, le nombre de jours de congé payé dont il a bénéficié est réputé avoir été acquis.

15.06

- a. Lorsqu'un employé devient assujéti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il cesse d'y être assujéti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.
- b. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé pour la journée en question.
- c. Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans le paragraphe 18.02 : congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

Article 16 : congés annuels

16.01 La période de référence pour congé annuel s'étend du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement.

16.02 Acquisition des crédits de congé annuel

L'employé acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il est rémunéré pour au moins soixante-quinze (75) heures selon les modalités suivantes :

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

16.03 Aux fins du paragraphe 16.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinue, entre en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l'employé reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé qui a touché une indemnité de départ au moment de son licenciement et qui est réaffecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité.

Aux fins du paragraphe 16.03 seulement, à compter du 1er avril 2012, les périodes antérieures de service des anciens membres des Forces canadiennes ayant servi pendant une période ininterrompue de six (6) mois ou plus, soit comme membre de la Force régulière ou de la Force de réserve de classe B ou C, doivent être incluses dans le calcul des crédits de congé.

Pour plus de précision, le montant lié à la fin de l'indemnité de départ reçu en vertu des paragraphes 20.05 à 20.08 de l'appendice « G », 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.

16.04 Droit au congé annuel payé

L'employé a droit à des congés annuels payés selon les crédits qu'il a acquis, mais l'employé qui justifie de six (6) mois d'emploi continus a droit aux congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cours.

16.05 Attribution de congé annuel

- a. Les employés doivent normalement prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils les acquièrent.
- b. Afin de répondre aux nécessités du service, l'employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé, mais doit faire tout effort raisonnable pour :
 - i. lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes aux vœux de l'employé;
 - ii. ne pas le rappeler au travail après son départ pour son congé annuel.

16.06 Remplacement d'un congé annuel

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

- a. un congé de deuil,
- b. un congé payé en raison de la maladie d'un membre de sa proche famille,
ou
- c. un congé de maladie sur production d'un certificat médical,

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

16.07 Report et épuisement des congés annuels

- a. Lorsque, dans une année de référence pour congé, tous les congés n'ont pas été attribués, la portion non utilisée de ces congés annuels jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures est reportée à l'année suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures sont automatiquement payés au taux de rémunération journalier de l'employé calculé

selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de référence pour congé.

- b. Pendant une année de référence pour congé, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés qui dépassent cent douze virgule cinq (112,5) heures peuvent, sur demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, être payés au taux de rémunération journalier de l'employé calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de référence précédente.
- c. Nonobstant l'alinéa (a), si, le jour de la signature de la présente convention ou le jour où il devient assujéti à la présente convention, l'employé a à son crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de congé annuel non utilisées acquises au cours des années précédentes, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année seront utilisées ou payées au plus tard le 31 mars de chaque année, jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération journalier de l'employé selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de référence précédente applicable.

16.08 Rappel pendant le congé annuel

Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un employé est rappelé au travail, il touche le remboursement de dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'employeur, qu'il a engagées pour :

- a. se rendre à son lieu de travail;
et
- b. retourner au point d'où il a été rappelé, s'il retourne immédiatement en vacances après l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel, après avoir remis les pièces justificatives habituelles exigées par l'employeur.

16.09 L'employé n'est pas considéré comme étant en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, en vertu du paragraphe 16.08, au remboursement de dépenses raisonnables qu'il a engagées.

16.10 Annulation d'un congé annuel

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

16.11 Avances de traitement

L'employeur accepte de verser des avances sur le traitement approximatif net pour des périodes de congé annuel d'au moins deux (2) semaines complètes, à condition que l'employé concerné lui en fasse la demande par écrit au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paye précédant le début de la période de congé annuel et qu'il ait été autorisé à partir en congé annuel pendant la période en question. Les avances de traitement pour le départ en vacances doivent être faites avant le départ. À ce sujet, tout paiement en trop est immédiatement déduit de tout traitement subséquent auquel a droit l'employé et doit être entièrement recouvré avant le versement de toute autre rémunération.

16.12 Congé de cessation d'emploi

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

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

Lorsque l'employé le demande, l'employeur accorde à l'employé les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi si cela lui permet, aux fins de l'indemnité de départ, de terminer sa première (1^{re}) année d'emploi continu dans le cas d'un licenciement.

16.14 Abandon de poste

Nonobstant le paragraphe 16.12, tout employé dont l'emploi prend fin, par suite d'une déclaration portant abandon de son poste, a le droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 16.12 s'il en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date de sa cessation d'emploi.

16.15 Recouvrement lors de la cessation d'emploi

En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou un licenciement, l'employeur déduit de toute somme d'argent due à l'employé un montant équivalant aux congés annuels non acquis mais pris par l'employé, calculé selon la rémunération applicable à sa classification à la date de cessation de son emploi.

16.16 Nomination à un poste chez un organisme distinct

Nonobstant le paragraphe 16.12, l'employé qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

16.17 Nomination d'un employé provenant d'un organisme distinct

L'employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel non utilisés jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) jours d'un employé qui démissionne d'un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* afin d'occuper un poste chez l'employeur, à condition que l'employé ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

16.18

- a. L'employé a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année de service, comme le précise le paragraphe 16.03.
- b. Les crédits de congé annuel prévus à l'alinéa 16.18(a) ci-dessus sont exclus de l'application du paragraphe 16.07 visant le report et épuisement des congés annuels.

Article 17 : congé de maladie

17.01 Crédits

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

17.02 Un employé bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

- a. qu'il puisse convaincre l'employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine;
- et
- b. qu'il ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

17.03 À moins d'une indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé indiquant qu'il a été incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure est jugée, lorsqu'elle est remise à l'employeur, satisfaisante aux exigences de l'alinéa 17.02(a).

17.04 Un employé ne peut obtenir un congé de maladie payé au cours d'une période durant laquelle il est en congé autorisé non payé ou sous le coup d'une suspension.

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

17.06 Lorsque l'employé n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 17.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'employeur pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite et en cas de cessation d'emploi autres que le décès ou une mise en disponibilité, sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à l'employé.

17.07 Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé qui est licencié lui seront rendus s'il est réengagé dans la fonction publique au cours des deux (2) années suivant sa mise en disponibilité.

****Article 18 : autres congés payés ou non payés**

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

**

18.02 Congé de deuil payé

Aux fins de l'application du présent paragraphe, la proche famille 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 conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), l'enfant propre de l'employé (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé, le petit-fils ou la petite-fille, un grand-parent, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la bru, tout parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence, et une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé. Pour ce qui est de cette personne, l'employé a droit au congé de deuil payé une seule fois au cours de sa carrière dans l'administration publique fédérale.

- a. Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé, que détermine l'employé doit comprendre le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normaux prévus à son horaire. En outre, il peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- b. À la demande de l'employé, un congé de décès 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.

- c. Quand l'employé demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes :
 - i. la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès;
 - et
 - ii. la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister à une cérémonie;
 - iii. L'employé peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.
- d. L'employé a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur et d'un grand-parent de l'époux.
- e. Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensatoire, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de deuil en vertu des alinéas 18.02(a) et 18.02(d), celui-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

**

- f. Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère ou son délégué peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une manière différente que celui qui est prévu aux alinéas 18.02(a) et 18.02(d).
- g. Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de deuil aux termes du présent paragraphe, il bénéficie d'un congé de deuil et ses crédits de congé payé sont reconstitués dans la limite de tout congé de deuil accordé parallèlement.

18.03 Congé de maternité non payé

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

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

- c. La prolongation décrite à l'alinéa (b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d. L'employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e. L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - i. d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé 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 de l'article 17 ayant trait au congé de maladie. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 17 ayant trait au congé de maladie comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f. Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

18.04 Indemnité de maternité

- a. L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas (c) à (i), pourvu qu'elle :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé;
 - ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'elle a demandé 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* :

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

Toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la division (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 l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompent la période précisée à la division (a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division (a)(iii)(C).
- c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ainsi que de l'indemnité

- provisoire de recrutement et de maintien en poste pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - et
 - iii. l'employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui demeure en congé de maternité non payé 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 (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- d. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 18.04(c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e. L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa (c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa (c) est :
- i. dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - ii. dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa (f) est le taux et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.

- h. Nonobstant l'alinéa (g), et sous réserve du sous-alinéa (f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est le taux et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste qu'elle touchait ce jour-là.
- i. Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

18.05 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

a. L'employée qui :

- i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 18.04(a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des 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 18.04(a), autres que ceux précisés aux divisions 18.04(a)(iii)(A) et (B),

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 ainsi que de l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, 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. L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 18.04 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 18.05(a)(i).

18.06 Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes

- a. Une période de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.
- b. Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.

18.07 Réaffectation ou congé liés à la maternité

- a. L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.
- b. La demande dont il est question à l'alinéa 18.07(a) est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'employeur peut obtenir un avis médical indépendant.
- c. L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande présentée conformément à l'alinéa 18.07(a); toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'employeur :
 - i. modifie ses tâches ou la réaffecte;
 - ou
 - ii. l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- d. L'employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- e. Lorsque l'employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.
- f. Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

18.08 Congé parental non payé

**

- a. L'employé 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),
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 de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

**

- b. L'employé 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 l'employé et à la discrétion de l'employeur, le congé mentionné aux alinéas (a) et (b) ci-dessus peut être pris en deux (2) périodes.

**

- d. Nonobstant les alinéas (a) et (b) :
- i. si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
ou
 - ii. si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

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

**

- e. L'employé 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 l'employé;
- ii. accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
- iii. demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.

**

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

18.09 Indemnité parentale

**

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

- **Option 1 : prestations parentales standard, alinéas 18.09 (c) à (k);**
ou
- **Option 2 : prestations parentales prolongées, alinéas 18.09 (l) à (t).**

Une fois que l'employé a choisi les prestations parentales standard ou prolongées et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si l'employé 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. L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas (c) à (i) ou (l) à (r), pourvu qu'il :
- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé;
 - ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'il 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 il 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 il a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 18.04 (a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque l'employé a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A), il travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à la division 18.04 (a)(iii)(B), le cas échéant,
 - C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il retourne au travail, mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

$$\begin{array}{r}
 \text{(indemnité reçue)} \quad X \quad \frac{\text{(période non travaillée, telle que précisée en} \\
 \text{(B), après son retour au travail)}}{\text{[Période totale à travailler précisée en (B)]}}
 \end{array}$$

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé 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 l'employé 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. L'indemnité parentale versée conformément au RPSC comprend ce qui suit :
 - i. Dans le cas de l'employé en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 18.08(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
 - ii. Pour chaque semaine pendant laquelle l'employé 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'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
 - iii. Dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir 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 (et l'indemnité provisoire de recrutement

et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

- iv. Lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé 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 (et indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période.
- v. L'employé ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé 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 (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 18.04(c)(iii) pour le même enfant.
- vi. Lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé 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 (ainsi que de l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux sous-alinéas 18.04(c)(iii) et 18.09(c)(v) pour le même enfant.

**

- d. À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 18.09(c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.

**

- e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa (c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé 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 l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.

**

- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (f) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.

**

- h. Nonobstant l'alinéa (g) et sous réserve du sous-alinéa (f)(ii), dans le cas de l'employé 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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) qu'il touchait ce jour-là.

**

- i. Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.

**

- j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.

**

- k. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales standard ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

Option 2 : indemnité parentale prolongée

**

1. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :
 - i. Dans le cas d'un employé en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 18.08(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti 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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
 - ii. Pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales de l'assurance-emploi, il est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
 - iii. Lorsqu'un employé a reçu l'intégralité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il 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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue au sous-alinéa 18.04(c)(iii) pour le même enfant.
 - iv. Lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé 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 pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue au sous-alinéa 18.04(c)(iii) pour le même enfant.

**

- m. À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 18.09(1)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.

**

- n. L'indemnité parentale à laquelle l'employé a droit se limite à celle prévue à l'alinéa (l), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

**

- o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est :

- i. dans le cas d'un employé 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'un employé 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 l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.

**

- p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.

**

- q. Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'un employé 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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) est le taux qu'il touchait ce jour-là.

**

- r. Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il 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 l'employé 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.

18.10 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides

- a. L'employé qui :

- i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 18.09(a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales 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 18.09(a), autres que ceux précisés aux divisions 18.09(a)(iii)(A) et (B),

reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ainsi que de l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, 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. L'employé reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 18.09 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il ou 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 18.10(a)(i).

**

18.11 Congé non payé pour les soins d'un membre de la famille

- a. Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé d'obtenir un congé non payé pour prendre soin d'un membre de la famille.
- b. Aux fins du présent article, la famille 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, le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), l'enfant propre de l'employé (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit, l'enfant nourricier ou l'enfant en tutelle de l'employé, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la bru, le petit-fils ou la petite-fille, les grands-parents de l'employé, tout parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence et une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.
- c. Sous réserve de l'alinéa 18.11(b), un congé non payé peut être accordé à un employé pour veiller personnellement aux soins d'un membre de la famille, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :
 - i. l'employé en informe l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
 - ii. tout congé accordé en vertu du présent paragraphe sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
 - iii. la durée totale des congés accordés à l'employé en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
 - iv. le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.
- d. Un employé qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas de coûts supplémentaires pour l'employeur.
- e. Tous les congés non payés qui ont été accordés pour les soins de longue durée au père ou à la mère ou pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire conformément aux dispositions des conventions collectives antérieures ne sont pas pris en compte dans le calcul de la période maximale pouvant être accordée pour les soins d'un membre de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé dans la fonction publique.

**

18.12 Congé pour proches aidants

- a. Un employé 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'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.

- b. Le congé sans solde décrit à l'alinéa 18.12(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. Un employé 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'il(elle) en est avisé(e).
- 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'un employé est refusé, l'alinéa 18.12(a) ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où l'employé en est avisé.
- 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.

18.13 Congé non payé pour les obligations personnelles

Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles selon les modalités suivantes :

- a. Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois sera accordé à l'employé pour ses obligations personnelles.
- b. Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an, est accordé à l'employé pour ses obligations personnelles.
- c. L'employé a droit à un congé non payé pour les obligations personnelles une seule fois pour une période d'une durée maximale de trois (3) mois et une seule fois pour une période de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou parental sans le consentement de l'employeur.
- d. Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa (a) ci-dessus 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.
- e. Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa (b) ci-dessus du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du congé annuel auquel l'employé a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

18.14 Congé non payé en cas de réinstallation de l'époux

- a. À la demande de l'employé, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé dont l'époux est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé dont l'époux est déménagé temporairement.
- b. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du congé annuel auquel a droit l'employé, sauf lorsque la durée du congé est de moins de trois (3) mois. Le temps consacré à ce congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

18.15 Congé payé pour obligations familiales

**

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants du conjoint légal ou de fait, les enfants nourriciers et les enfants en tutelle de l'employé), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), le beau-père, la belle-mère, le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, les grands-parents de l'employé, les petits-enfants, de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence, de tout parent avec qui l'employé est dans une relation de soins, indépendamment du fait qu'il réside avec l'employé, et une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.
- b. Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu du présent paragraphe ne doit pas dépasser trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'un exercice financier.
- c. Sous réserve de l'alinéa 18.15(b), l'employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :
 - i. un employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ou éviter les absences du travail; toutefois, lorsqu'il ne peut en être autrement, un congé payé est accordé à l'employé pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre de la famille est incapable de s'y rendre seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'employé doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
 - ii. un congé payé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade ou âgé de la famille de l'employé et pour permettre à l'employé de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;

- iii. congé payé pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé;
- iv. participer à des activités scolaires, si le superviseur est prévenu des activités aussi longtemps à l'avance que possible;
- v. s'occuper de l'enfant de l'employé en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- vi. sept virgule cinq (7,5) heures des heures applicables précisées au sous-alinéa 18.15(b) peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un représentant juridique ou parajuridique pour des questions non liées à l'emploi, ou avec un représentant financier ou un autre type de représentant professionnel, si le superviseur a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

18.16 Congé payé pour comparution

Un congé payé est accordé à tout employé qui n'est ni en congé non payé, ni en congé d'études, ni en état de suspension et qui est tenu :

- a. d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b. de faire partie d'un jury;
- ou
- c. d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :
 - i. dans une cour de justice ou sur son autorisation,
 - ii. devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,
 - iii. devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que celles où il exerce les fonctions de son poste,
 - iv. devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisé par la loi à sommer des témoins à comparaître devant lui,
 - ou
 - v. devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisé par la loi à faire une enquête et à sommer des témoins à comparaître devant lui.

18.17 Congé payé de sélection du personnel

Lorsqu'un employé prend part à une procédure de sélection de personnel, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste dans la fonction publique, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, il a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période complémentaire que l'employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. Le présent paragraphe s'applique également aux processus de sélection du personnel qui sont liés aux mutations.

18.18 Congé payé pour accident du travail

Tout employé bénéficie d'un congé payé pour accident du travail d'une durée raisonnable fixée par l'employeur lorsqu'il est déterminé par une commission provinciale des accidents du travail que cet employé est incapable d'exercer ses fonctions en raison :

- a. d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une faute de conduite volontaire de la part de l'employé,
- b. d'une maladie résultant de la nature de son emploi,
ou
- c. d'une exposition aux risques inhérents à l'exécution de son travail,

si l'employé convient de verser au Receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il reçoit en règlement de toute demande faite relativement à cette blessure, maladie ou exposition pour pertes de salaire subies, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé ou son agent a versé la prime.

18.19 Congé d'examen

L'employeur peut accorder à l'employé qui n'est pas en congé d'études un congé payé pour se présenter à un examen ou soutenir une thèse. L'employeur accorde ce congé uniquement s'il est d'avis que le cours d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé ou qu'il ou elle améliorera ses qualifications.

18.20 Autre congé payé

- a. À sa discrétion, l'employeur peut accorder un congé payé pour des fins autres que celles qui sont indiquées dans la présente convention, y compris l'instruction militaire, les cours de formation en protection civile et les situations d'urgence touchant la localité ou le lieu de travail et lorsque des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à l'employé l'empêchent de se rendre au travail.
- b. **Congé personnel**
Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être pris en périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune.

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

18.21 Autre congé non payé

À sa discrétion, l'employeur peut accorder un congé non payé pour des fins autres que celles indiquées dans la présente convention, y compris l'enrôlement dans les Forces armées canadiennes et l'occupation d'une charge municipale élue à plein temps.

**

18.22 Congé pour cause de violence familiale

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

- a. Les parties reconnaissent que les employés peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.
- b. Sur demande, l'employé 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 l'employé a ou a eu une relation intime, se voit accordé un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à l'employé, 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 counselling;
 - 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 judiciaire 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 l'employé, que l'employé soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé. L'employé fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.
- e. Nonobstant les alinéas 18.22(b) et 18.22(c), l'employé n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l'employé fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé ait commis cet acte.

****Article 19 : promotion professionnelle**

19.01 Généralités

Les parties reconnaissent qu'afin de développer leurs connaissances professionnelles, les employés, de temps à autre, doivent avoir la chance d'assister ou de participer aux activités de promotion professionnelle décrites dans le présent article.

19.02 Congé d'études

- a. Un employé peut bénéficier d'un congé d'études non payé d'une durée allant jusqu'à un (1) an, renouvelable sur accord mutuel, pour fréquenter un établissement reconnu en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir qui nécessite une préparation particulière pour permettre à l'employé de remplir son rôle actuel efficacement 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. L'employé en congé d'études non payé en vertu du présent article peut recevoir une indemnité tenant lieu de traitement pouvant aller jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération annuel, suivant le degré selon lequel l'employeur juge le congé d'études pertinent pour l'organisation. Lorsque l'employé reçoit une subvention ou une bourse d'études ou d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite. Dans ces cas, le montant de la réduction ne dépasse pas le montant de la subvention ou de la bourse d'études ou d'entretien.
- c. Les indemnités que reçoit déjà l'employé peuvent, à la discrétion de l'employeur, être maintenues durant la période du congé d'études. L'employé est notifié, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel des indemnités.
- d. À titre de condition d'octroi d'un congé d'études, l'employé doit au besoin donner, avant le commencement du congé, un engagement écrit indiquant qu'il reprendra son service auprès de l'employeur durant une période minimale égale à la période de congé accordée. Si l'employé, sauf avec la permission de l'employeur :
 - i. abandonne le cours,
 - ii. ne reprend pas son service auprès de l'employeur à la fin du cours, ou
 - iii. cesse d'occuper son emploi, sauf en cas de décès ou de licenciement, avant l'expiration de la période qu'il s'est engagé à faire après son cours,

il rembourse à l'employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées, en vertu du présent paragraphe, au cours de son congé d'études ou toute autre somme inférieure fixée par l'employeur.

19.03 Conférences et perfectionnement professionnel

Les parties à la présente convention reconnaissent que la présence à des conférences, à des symposiums et à des ateliers professionnels ou scientifiques ainsi qu'à d'autres réunions de

même nature fait partie intégrante des activités professionnelles de l'employé et que la présence et la participation à ces réunions sont considérées comme un élément important en améliorant la créativité reliée à la recherche scientifique ou du perfectionnement professionnel. Dans ce contexte, les parties reconnaissent également l'importance du réseautage avec des collègues canadiens et étrangers dans le domaine de la recherche et de la participation active à l'organisation et aux activités de sociétés scientifiques et professionnelles connexes.

a. Conférences professionnelles ou scientifiques

- i. L'employé assiste à des conférences professionnelles ou scientifiques lorsque, de l'avis de la direction, cette présence est utile au programme de recherche ou à la promotion professionnelle de l'employé.
- ii. Chaque employé aura l'occasion d'assister à des conférences, des symposiums, des ateliers, ou des réunions semblables qui, à son avis, sont pertinents et utiles au programme de recherche ou à la promotion professionnelle de l'employé. L'employeur fait un effort raisonnable pour approuver la demande de l'employé sous réserve des nécessités du service.

**

- iii. L'approbation ou le refus final d'assister à des conférences professionnelles ou scientifiques en vertu de l'alinéa 19.03(a) sera communiqué à l'employé au moins quatorze (14) jours civils avant la date limite d'inscription de la conférence ou la date limite de soumission des résumés, selon la première éventualité, à condition que la demande d'assister à une conférence professionnelle ou scientifique en vertu de l'alinéa 19.03(a) est soumise au moins quatre-vingt-dix (90) jours civils avant la date limite d'inscription de la conférence ou la date limite de soumission du résumé, selon la première éventualité.
- iv. À sa demande, un employé qui n'est pas autorisé à se rendre à une conférence obtiendra les raisons du refus par écrit.
- v. L'employé qui assiste à une conférence, à un symposium, à un atelier, ou à une réunion semblable est considéré comme étant au travail et, le cas échéant, en situation de déplacement.
- vi. L'employé n'a droit à aucune rémunération en vertu de l'article 14 : temps de déplacement, pour les heures de voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'une réunion du même genre.

b. Perfectionnement professionnel

- i. Les parties reconnaissent qu'il est souhaitable d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employés l'occasion :
 - A. de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des établissements ou des endroits autres que leur lieu de travail normal, y compris dans les lieux situés à l'extérieur de la fonction publique;

ou
 - B. de mener, dans leur domaine de spécialisation, des recherches qui n'ont pas directement trait aux projets qu'on leur a confiés si, de l'avis de l'employeur, ces recherches permettront aux employés de mieux s'acquitter de leur rôle.
- ii. L'employé, de concert avec l'employeur, peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, et l'employeur fait tout effort raisonnable pour accorder ces affectations professionnelles, sous réserve des nécessités du service.
- iii. En vertu du présent paragraphe, l'employeur peut choisir un employé pour une affectation de perfectionnement; dans ce cas, l'employeur consulte l'employé avant de déterminer l'endroit et la durée du programme de travail ou d'études à entreprendre.
- iv. L'employé choisi pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il peut devenir admissible.

**

- v. L'employé qui suit un programme de perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, peut se voir rembourser ses dépenses raisonnables de voyage et autres dépenses que l'employeur juge appropriées. Lorsque le perfectionnement professionnel a lieu à l'extérieur du Canada, les dispositions des *Directives sur le service extérieur* peuvent s'appliquer conformément à la DSE 3 - Application.

19.04 Normes de sélection

**

- a. L'employeur doit déterminer les normes de sélection d'attribution des congés en vertu des paragraphes 19.02 et 19.03. L'employé qui en fait la demande et le représentant de l'Institut auprès du Comité consultatif ministériel sur la promotion professionnelle recevront un exemplaire de ces normes. Sur demande, l'employeur procédera à des

consultations avec le représentant de l'Institut membre du Comité au sujet des normes de sélection.

- b. Toutes les demandes de congé formulées en vertu des paragraphes 19.02 et 19.03 seront revues par l'employeur. L'employeur fournira au représentant de l'Institut membre du Comité consultatif ministériel sur la promotion professionnelle une liste des personnes qui ont demandé un congé en vertu des paragraphes 19.02 et 19.03.

19.05 Comité consultatif ministériel sur la promotion professionnelle

- a. Les parties à la présente convention collective reconnaissent les avantages mutuels qui peuvent être obtenus grâce aux consultations sur la promotion professionnelle. C'est pourquoi les parties conviennent qu'il y aura des consultations au niveau ministériel par l'intermédiaire du Comité consultatif mixte actuel ou à la suite de la mise en place d'un comité consultatif sur la promotion professionnelle. Un tel comité déterminé par les parties peut être établi au niveau local, régional ou national.
- b. Les comités consultatifs ministériels sont composés d'un nombre d'employés et de représentants de l'employeur mutuellement acceptable qui se rencontrent à un moment qui convient aux parties. Les réunions des comités ont habituellement lieu dans les locaux de l'employeur durant les heures de travail.
- c. Les employés membres permanents des comités consultatifs ministériels ne subissent pas de pertes de leur rémunération habituelle en raison de leur présence à ces réunions avec la gestion, y compris un temps de déplacement raisonnable, le cas échéant.
- d. L'employeur reconnaît le recours à ces comités pour fournir des renseignements, discuter de la mise en application de la politique, favoriser la compréhension et étudier les problèmes.
- e. On convient qu'aucun engagement ne sera pris par l'une des parties sur un sujet qui n'est pas de sa compétence ni de son ressort et qu'aucun engagement ne sera interprété comme changeant, amendant, modifiant les modalités de la présente convention, ou n'y ajoutant quoi que ce soit.

19.06 Comité mixte de l'Institut et du Conseil du Trésor sur la promotion professionnelle

- a. En plus des consultations sur la promotion professionnelle au niveau ministériel prévues au paragraphe 19.05, les représentants de l'employeur et de l'Institut conviennent de constituer un comité mixte de l'Institut et du Conseil du Trésor sur la promotion professionnelle.
- b. Pour les besoins de l'établissement de ce comité, les parties conviennent que les ministères sont responsables de l'application des politiques touchant la promotion professionnelle.
- c. Il est entendu que ni l'une ni l'autre des parties ne peut prendre d'engagement sur une question qui ne relève pas de sa compétence et qu'aucun engagement ne doit être interprété comme modifiant les termes de la présente convention ou y en ajoutant.

Article 20 : indemnité de départ

20.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 20.02, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire :

a. Mise en disponibilité

- i. Dans le cas d'une première (1^{re}) mise en disponibilité, pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, l'employé a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- ii. Dans le cas d'une deuxième (2^e) 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 il a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 20.01(a)(i) ci-dessus.

b. Décès

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

c. Renvoi en cours de stage

Lorsque l'employé compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse d'être employé en raison de son renvoi en cours de stage, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète de stage.

d. Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence

- i. Lorsque l'employé justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité en vertu de l'alinéa 12(1)(e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

- ii. Lorsque l'employé justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence en vertu de l'alinéa 12(1)(d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

20.02 La période d'emploi continu utilisée dans le calcul des indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article est réduite de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle cette personne a déjà bénéficié soit d'une indemnité de départ, d'un congé de retraite ou d'un montant forfaitaire. En aucun cas, les indemnités de départ sous cet article ne doivent être cumulées.

Pour plus de précisions, le montant versé pour l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démissions et retraite) en vertu des paragraphes 20.05 à 20.08 de l'appendice « G » ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi aux fins de l'application du paragraphe 20.02.

20.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les paragraphes ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination.

20.04 Un employé qui démissionne afin d'occuper un poste visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* reçoit toute somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnités de départ si applicable aux termes de l'appendice « G ».

20.05 Pour les employés qui sont visés par le paiement tenant lieu d'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission ou retraite) et qui ont choisi de reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant ce paiement se trouvent à l'appendice « G ».

Article 21 : exposé de fonctions

21.01 Sur demande écrite, tout employé a droit à un exposé complet et à jour des fonctions et des responsabilités de son poste, y compris le niveau de classification du poste et la formule de cote numérique de classification.

****Article 22 : droits d'inscription**

22.01 Les deux parties reconnaissent l'importance d'employés qui deviennent membres et participent activement à des activités scientifiques et professionnelles telles que : organiser des symposiums, être membre d'un comité, être titulaire d'une charge, éditer des périodiques scientifiques et examiner des documents scientifiques.

22.02 L'employeur rembourse à l'employé les cotisations ou les droits d'inscription qu'il ou elle a versés à un organisme ou à un conseil d'administration lorsqu'un tel versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions de son emploi.

**

22.03 Lorsque le versement de cotisations ou de droits d'inscription à un organisme ou à un conseil d'administration n'est pas indispensable à l'exercice continu des fonctions d'un employé :

L'employeur remboursera certains coûts liés aux cotisations d'un employé à une société scientifique ou professionnelle se rapportant au domaine d'expertise de cette personne ou à la recherche effectuée par celle-ci dans le cadre de son travail, et lorsque l'employeur est convaincu que les coûts engagés pour l'employé par la Couronne pour des frais liés à des activités scientifiques et professionnelles pertinentes, comme des frais d'inscription à des conférences, de publication, ou de formation, sont moins élevés que ceux qui seraient autrement engagés en lien avec ces cotisations.

Lorsque des pièces justificatives sont fournies et que l'employeur est convaincu, à la lumière de la différence entre les frais pour un non-membre et les frais pour un membre en lien avec des activités scientifiques et professionnelles pertinentes, que la Couronne aurait pu réaliser des économies financières, l'employé aura droit au remboursement du moins élevé des montants suivants, sans toutefois dépasser la somme de mille cinq cents dollars (1500 \$) :

- a. le coût annuel des cotisations;
ou
- b. les économies qui auraient été réalisées grâce aux cotisations de l'employé.

Article 23 : indemnités

23.01 Indemnité de plongée

- a. Les employés qui, de par les fonctions de leur poste, doivent faire de la plongée (selon la définition de ce mot figurant ci-après) recevront une indemnité de vingt-cinq dollars (25 \$) l'heure. L'indemnité minimale est de deux (2) heures par plongée.
- b. Une plongée correspond à la durée totale d'une ou plusieurs périodes au cours de toute période de huit (8) heures durant lesquelles l'employé est tenu de travailler sous l'eau à l'aide d'un appareil respiratoire autonome.

23.02 Indemnité de vol

- a. Tout employé, à l'exception des employés touchant une indemnité de responsabilité, qui, au cours de l'exécution de ses tâches, doit travailler à bord d'un avion expérimental en vol, a droit à une indemnité de cent dollars (100 \$) par mois à condition qu'il accomplisse ces fonctions pendant un minimum de quinze (15) heures au cours de toute période de trois (3) mois consécutifs.

- b. Aux fins du présent paragraphe, un avion expérimental est défini comme avion à l'égard duquel le ministère des Transports a délivré un permis de vol valable aux fins de recherches expérimentales.

23.03 Indemnité de travaux de recherche sur le terrain ou en mer

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux employés classifiés DS.

- a. L'employé qui satisfait aux conditions énoncées ci-dessous touche une indemnité de travaux de recherche sur le terrain ou en mer d'un montant de trois cent-quarante dollars (340 \$) pour chaque période de quinze (15) jours civils, à condition :
 - i. qu'il justifie d'un minimum de quinze (15) jours civils passés à effectuer des travaux de recherche sur le terrain ou en mer pendant une période de trois cent soixante-cinq (365) jours consécutifs;
 - ii. que le nombre minimal de jours indiqué en (i) se compose de périodes d'au moins deux (2) jours civils consécutifs.
- b. Lorsqu'il satisfait aux conditions énoncées aux sous-alinéas (a)(i) et (ii) ci-dessus, l'employé est rémunéré au prorata pour les périodes de travaux de recherche sur le terrain ou en mer inférieures à quinze (15) jours civils.

Article 24 : immunisation

24.01 L'employeur met à la disposition de l'employé des moyens d'immunisation contre les maladies contagieuses lorsqu'il existe un danger de contracter ces maladies dans l'exercice de ses fonctions.

Article 25 : transformations technologiques

25.01 Les parties ont convenu que dans les cas où, suite à des transformations technologiques, les services d'un employé ne sont plus requis au-delà d'une certaine date à cause d'un manque de travail ou de la fin d'une fonction, l'entente sur le réaménagement des effectifs conclue par les parties et figurant à l'annexe D s'applique. Dans tous les autres cas, les paragraphes suivants s'appliquent :

25.02 Dans le présent article, l'expression « transformations technologiques » désigne :

- a. l'introduction par l'employeur de matériel ou d'équipement d'une nature fondamentalement différente de ce qui était utilisé auparavant et entraînant d'importants changements dans la situation d'emploi ou dans les conditions de travail des employés;
- ou
- b. une transformation considérable des opérations de l'employeur directement reliée à l'introduction du matériel ou de l'équipement et entraînant d'importants changements dans la situation d'emploi ou dans les conditions de travail des employés.

25.03 Les deux parties reconnaissent les avantages généraux des transformations technologiques et, par conséquent, ils favorisent ces transformations dans les opérations de l'employeur.

Lorsqu'un changement technologique est apporté, l'employeur tente de trouver des moyens qui en minimiseront les conséquences adverses éventuelles sur les employés.

25.04 L'employeur convient de donner à l'Institut un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent vingt (120) jours avant l'introduction ou la mise en application d'une transformation technologique majeure, sauf en cas d'urgence.

25.05 Le préavis écrit prévu au paragraphe 25.04 contient les renseignements suivants :

- a. la nature et le degré de la transformation;
- b. la ou les dates auxquelles l'employeur prévoit effectuer la transformation;
- c. le ou les endroits en cause.

25.06 Dès que possible après la communication du préavis prévu au paragraphe 25.04, l'employeur consulte l'Institut au sujet des conséquences de la transformation technologique dont il est fait mention au paragraphe 25.04, et ce, pour chaque groupe d'employés. Cette consultation portera entre autres sur les éléments suivants :

- a. le nombre approximatif, la classification et l'endroit où des employés seront vraisemblablement touchés par la transformation;
- b. les conséquences possibles de la transformation sur les conditions de travail ou d'emploi pour les employés.

25.07 Si, à la suite d'une transformation technologique, l'employeur établit qu'un employé a besoin de nouvelles aptitudes ou connaissances afin de s'acquitter des fonctions de son poste d'attache, il fera tous les efforts possibles pour dispenser la formation pendant les heures de travail de l'employé, et ce, gratuitement pour l'employé.

Article 26 : hygiène et sécurité

26.01 L'employeur continue de prévoir toute mesure raisonnable concernant la sécurité et l'hygiène professionnelles des employés. L'employeur fera bon accueil aux suggestions faites par l'Institut à ce sujet, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre la procédure et les techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire le risque d'accident et de maladie professionnels.

Partie 3 : questions concernant les relations de travail

Article 27 : reconnaissance syndicale

27.01 L'employeur reconnaît l'Institut comme agent négociateur unique de tous les employés décrits dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 16 juin 1999, et qui vise les employés du groupe Recherche.

27.02 L'employeur reconnaît que les négociations collectives conduites en vue de conclure une convention collective constituent une fonction appropriée et un droit de l'Institut, et l'Institut et l'employeur conviennent de négocier de bonne foi conformément aux dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

Article 28 : retenues syndicales

28.01 À titre de condition d'emploi, l'employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les employés de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales.

28.02 L'Institut informe l'employeur par écrit du montant à retenir autorisé chaque mois pour chaque employé visé au paragraphe 28.01.

28.03 Aux fins de l'application du paragraphe 28.01, les retenues mensuelles sur la rémunération de chaque employé se font à partir du premier (1^{er}) mois complet d'emploi dans la mesure où il y a des gains.

28.04 L'employé qui prouve à l'Institut le bien-fondé de sa demande et affirme, par une déclaration sous serment, qu'il est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employés et qu'il versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* des contributions égales au montant des cotisations, n'est pas assujéti au présent article, à condition que la déclaration sous serment qu'il a présentée soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux concerné. L'Institut informe l'employeur selon le cas.

28.05 Aucune association d'employés, sauf l'Institut, définie dans l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, n'est autorisée à faire déduire par l'employeur des cotisations syndicales ni d'autres retenues sur la paye des employés de l'unité de négociation.

28.06 Les sommes retenues conformément au paragraphe 28.01 doivent être versées par paiement électronique à l'Institut dans un délai raisonnable suivant la date de leur retenue et être accompagnées de détails qui identifient chaque employé et les retenues faites en son nom.

28.07 L'Institut convient d'indemniser l'employeur et de le mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf dans le cas de toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur commise par l'employeur, qui se limite alors au montant de l'erreur.

28.08 Lorsqu'il est reconnu d'un commun accord qu'une erreur a été commise, l'employeur s'efforce de la corriger dans les deux (2) périodes de paye qui suivent la reconnaissance de l'erreur.

28.09 Si la rémunération de l'employé pour un mois donné n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité du présent article, l'employeur n'est pas obligé d'opérer des retenues pour ce mois sur les payes ultérieures.

****Article 29 : utilisation des installations de l'employeur**********29.01 Accès d'un représentant de l'Institut**

Un représentant accrédité de l'Institut peut être autorisé à entrer dans les locaux de l'employeur pour les affaires régulières de l'Institut, pour aider au règlement d'une plainte ou d'un grief, et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Il doit alors obtenir de l'employeur, chaque fois, la permission d'entrer dans les lieux en question.

********29.02 Tableaux d'affichage**

Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage de l'employeur (y compris les tableaux d'affichage électroniques, s'ils sont disponibles), dans des endroits accessibles, est mis à la disposition de l'agent de négociation pour y apposer ses avis officiels en des endroits facilement accessibles déterminés par l'employeur et l'Institut. Les avis ou autres documents doivent faire l'objet d'une approbation préalable de l'employeur, sauf les avis relatifs aux réunions des membres de l'Institut et aux événements à caractère social et récréatif. L'employeur a le droit de refuser d'afficher des informations qu'il considère comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants.

29.03 Documentation de l'Institut

L'employeur continue, comme dans le passé, de mettre à la disposition de l'Institut, dans ses locaux, un endroit déterminé où déposer une quantité raisonnable de dossiers et de documents de l'Institut.

29.04 L'employeur doit fournir aux employés un environnement ou un lieu de réunion confidentiel et facilement accessible où ils peuvent rencontrer un délégué syndical ou un représentant du personnel de l'Institut dans chaque lieu de travail.

Article 30 : information

30.01 L'employeur convient de transmettre à l'Institut, chaque trimestre, une liste de tous les employés de l'unité de négociation. Cette liste doit indiquer le nom, le ministère employeur, la localité et la classification de l'employé et doit être fournie dans le mois qui suit la fin de chaque trimestre. L'employeur convient d'ajouter, dès que possible, sur ladite liste la date de nomination des nouveaux employés.

30.02 L'employeur convient de remettre à chaque employé un exemplaire de la convention collective et de toute modification approuvée. Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à

l'employeur en vertu du présent paragraphe, on peut donner aux employés le moyen d'avoir accès à la présente convention par voie électronique, à condition que l'employeur informe chaque employé que la convention collective est accessible par voie électronique et leur indique comment y accéder.

30.03 Sur demande écrite de l'employé, l'employeur fournira en un temps opportun la liste des ententes du Conseil national mixte décrites au paragraphe 36.03, qui ont des conséquences directes sur ses conditions d'emploi.

30.04 L'employeur convient de remettre à chaque nouvel employé un document d'information préparé et fourni par l'Institut. Le document d'information doit être approuvé au préalable par l'employeur.

Article 31 : délégués syndicaux

31.01 L'employeur reconnaît à l'Institut le droit de nommer des délégués syndicaux choisis au sein des membres des unités de négociation dont l'Institut est l'agent de négociation accrédité.

31.02 L'employeur et l'Institut déterminent, d'un commun accord, le domaine de compétence de chaque délégué syndical en tenant compte de l'organisation des services et de la répartition des employés dans les lieux de travail.

31.03 L'Institut informe promptement l'employeur par écrit du nom de ses délégués syndicaux, de leur domaine de compétence et de tout changement ultérieur.

31.04 Congé du délégué syndical

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à l'employé pour lui permettre de s'acquitter de ses fonctions de délégué syndical dans les locaux de l'employeur. Lorsque, dans l'exercice de ses fonctions, le délégué syndical doit quitter son lieu de travail habituel, il doit, dans la mesure du possible, aviser son surveillant de son retour.

Article 32 : congé pour les questions concernant les relations travail

32.01 Audiences de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral en application du paragraphe 190(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

Lorsque les nécessités du service le permettent, lorsqu'une plainte est déposée devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral en application du paragraphe 190(1) de la LRTSPF alléguant une violation de l'article 157, des alinéas 186(1)(a) ou 186(1)(b), du sous-alinéa 186(2)(a)(i), de l'alinéa 186(2)(b), de l'article 187, de l'alinéa 188(a) ou du paragraphe 189(1) de la LRTSPF, l'employeur accorde un congé payé :

- a. à l'employé qui dépose une plainte en son propre nom, devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral;
et
- b. à l'employé qui intervient au nom d'un employé qui dépose une plainte ou au nom de l'Institut qui dépose une plainte.

32.02 Demandes d'accréditation, objections et interventions concernant les demandes d'accréditation

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

- a. à l'employé qui représente l'Institut dans une demande d'accréditation ou dans une intervention;
et
- b. à l'employé qui présente des objections personnelles à une accréditation.

32.03 Employé cité comme témoin

L'employeur accorde un congé payé :

- a. à l'employé cité comme témoin par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral;
et
- b. lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employé cité comme témoin par un autre employé ou par l'Institut.

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

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à l'employé qui représente l'Institut devant une commission d'arbitrage, une commission de l'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends.

32.05 Employé cité comme témoin

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

32.06 Arbitrage des griefs

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

- a. à un employé constitué partie dans une cause d'arbitrage de grief;
ou
- b. au représentant d'un employé constitué partie dans une cause de ce genre;
ou
- c. à un témoin cité par un employé constitué partie dans une cause de ce genre.

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

Employé qui présente un grief

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde à un employé :

- a. lorsque l'employeur convoque à une réunion l'employé qui a présenté le grief, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans la région du lieu d'affectation de l'employé, et le statut de « présent au travail », lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation;
et
- b. lorsque l'employé qui a présenté un grief cherche à rencontrer l'employeur, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans la région du lieu d'affectation de l'employé et un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation.

32.08 Employé qui fait fonction de représentant

Lorsqu'un employé désire représenter, lors d'une réunion avec l'employeur, un employé qui a présenté un grief, l'employeur accorde, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé au représentant lorsque la réunion se tient dans la région de son lieu d'affectation et un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région de son lieu d'affectation.

32.09 Enquête concernant un grief

Lorsqu'un employé a demandé à l'Institut de le représenter ou qu'il est obligé de l'être pour présenter un grief et que l'employé mandaté par l'Institut désire discuter du grief avec cet employé, l'employé et son représentant bénéficient, si les nécessités du service le permettent, d'une période de congé payé à cette fin si la discussion se tient dans la région du lieu

d'affectation de l'employé et d'un congé non payé si elle se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation de l'employé.

32.10 Séances de négociations collectives

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à l'employé qui assiste aux séances de négociations collectives au nom de l'Institut.

32.11 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à l'employé qui assiste aux réunions préparatoires aux négociations collectives.

32.12 Réunions entre l'Institut et la direction

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à l'employé qui participe à une réunion avec la direction au nom de l'Institut.

32.13 Réunions et congrès de l'Institut

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à l'employé qui assiste aux réunions et aux congrès prévus dans l'acte constitutif et le règlement de l'Institut.

32.14 Cours de formation des délégués syndicaux

- a. Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux employés qui ont été nommés délégués syndicaux par l'Institut, pour suivre un cours de formation dirigé par l'Institut qui se rapporte aux fonctions d'un délégué syndical.
- b. Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé aux employés nommés délégués syndicaux par l'Institut, pour assister à des séances de formation concernant les relations entre l'employeur et les employés, parrainés par l'employeur.

Article 33 : sous-traitance

33.01 L'employeur maintient les usages pratiqués dans le passé selon lesquels il fait tout effort raisonnable pour que les employés, qui deviendraient excédentaires en raison de la sous-traitance de travaux, continuent d'occuper un emploi dans la fonction publique.

33.02 Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque employé d'accepter une réinstallation et un recyclage, l'employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour que toute réduction de l'effectif soit réalisée par de l'attrition.

Article 34 : interprétation de la convention collective

34.01 Les parties conviennent qu'en cas de différend sur l'interprétation d'un paragraphe ou d'un article de la présente convention, il est souhaitable qu'elles se réunissent dans un délai raisonnable et cherchent à régler le problème. Le présent article n'empêche pas l'employé de se prévaloir de la procédure de règlement des griefs que prévoit la présente convention.

Article 35 : procédure de règlement des griefs

35.01 En cas de fausse interprétation ou d'application erronée présumée découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur des clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à ladite convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 15 du *Règlement du CNM*.

35.02 Griefs individuels

Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'employé a le droit de présenter un grief individuel à l'employeur lorsqu'il s'estime lésé :

- a. par l'interprétation ou l'application à son égard,
 - i. soit de toute disposition d'une loi ou d'un règlement, ou de toute directive ou de tout autre document de l'employeur concernant les conditions d'emploi;
 - ou
 - ii. soit de toute disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale;
 - ou
- b. par suite de tout fait portant atteinte à ses conditions d'emploi.

35.03 Griefs collectifs

Sous réserve de l'article 215 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'Institut peut présenter un grief collectif à l'employeur au nom des employés de l'unité de négociation qui s'estiment lésés par la même interprétation ou application à leur égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

- a. La présentation du grief collectif est subordonnée à l'obtention au préalable par l'Institut du consentement écrit de chacun des employés concernés.
- b. Le grief collectif ne peut concerner que les employés d'un même secteur de l'administration publique fédérale.

35.04 Griefs de principe

Sous réserve de l'article 220 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'Institut ou l'employeur peut présenter un grief de principe

portant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

L'Institut ne peut présenter un grief de principe qu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, à un représentant autorisé de l'employeur. L'employeur doit informer l'Institut du nom, du titre et de l'adresse de son représentant.

La procédure de règlement des griefs pour un grief de principe présenté par l'employeur est également composée d'un seul palier, le grief étant présenté à un représentant autorisé de l'Institut. L'Institut doit informer l'employeur du nom, du titre et de l'adresse de son représentant.

35.05

- a. Aux fins du présent article, l'auteur du grief est un employé, ou dans le cas d'un grief collectif ou de principe, un délégué syndical, un membre du personnel de l'Institut ou un autre représentant autorisé nommé par l'Institut.
- b. Il est interdit à toute personne de tenter par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace d'amener l'auteur du grief à abandonner son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention collective.
- c. Les parties reconnaissent l'utilité d'une explication officieuse entre les employés et leurs superviseurs et entre l'Institut et l'employeur de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsqu'un employé ou l'Institut annonce, dans les délais prescrits au paragraphe 35.12, qu'il désire se prévaloir du paragraphe présent, il est entendu que la période couvrant l'explication initiale jusqu'à la réponse finale ne doit pas être comptée comme comprise dans les délais prescrits lors d'un grief.

35.06 L'auteur du grief qui désire présenter son grief, à l'un des paliers prescrits par la procédure de règlement des griefs, le remet à son superviseur immédiat ou son responsable local qui, immédiatement :

- a. l'adresse au représentant de l'employeur autorisé à traiter des griefs au palier approprié;
et
- b. remet à l'auteur du grief un reçu indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

35.07 Le grief d'un employé n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'employeur.

35.08 Sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'auteur du grief qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action quelconque ou une absence d'action de la part de l'employeur au sujet de questions autres que celles qui résultent du processus de classification a le droit de présenter un grief de la façon prescrite par au paragraphe 35.06, sauf que :

- a. dans les cas où il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes de cette loi pour traiter de la plainte de l'auteur du grief, cette procédure doit être suivie;
et
- b. dans les cas où le grief se rattache à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, un employé n'a pas le droit de présenter le grief à moins d'avoir obtenu l'approbation de l'Institut et de se faire représenter par lui.

35.09 La procédure de règlement des griefs comprend trois (3) paliers au maximum. Ces paliers sont les suivants :

- a. palier 1 : premier niveau de direction;
- b. palier 2 : palier intermédiaire;
- c. palier final : chef de la direction ou un représentant autorisé.

35.10 L'employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et informe chaque employé qui est assujéti à la procédure du nom ou du titre de la personne ainsi désignée en indiquant en même temps le nom ou le titre et l'adresse du superviseur immédiat ou du responsable local à qui le grief doit être présenté.

Cette information est communiquée aux employés au moyen d'avis affichés par l'employeur dans des endroits qui présentent le plus de possibilités d'attirer l'attention des employés à qui la procédure de règlement des griefs s'applique ou d'une façon qui peut être déterminée par un accord intervenu entre l'employeur et l'Institut.

35.11 Lorsqu'il présente un grief, l'employé qui le désire peut se faire aider et/ou se faire représenter par l'Institut à n'importe quel palier. L'Institut a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief à chaque ou à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs.

35.12 L'auteur du grief peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite au paragraphe 35.06, au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle l'auteur du grief est informé ou devient conscient de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief. L'employeur peut présenter un grief de principe de la manière prescrite au paragraphe 35.04 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit ou à laquelle il devient conscient de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief de principe.

35.13 L'auteur du grief peut présenter un grief à chacun des paliers de la procédure de règlement des griefs qui suit le premier :

- a. lorsque la décision ou la solution ne donne pas satisfaction à l'auteur du grief dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle la décision ou la solution lui a été communiquée par écrit par l'employeur;
ou
- b. lorsque l'employeur n'a pas communiqué de décision à l'auteur du grief au cours du délai prescrit au paragraphe 35.14, dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation de son grief au palier précédent.

35.14 À tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf le dernier, l'employeur répond normalement à un grief dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief et dans les vingt (20) jours lorsque le grief est présenté au dernier palier, sauf dans le cas d'un grief de principe, auquel l'employeur répond normalement dans les trente (30) jours. L'Institut répond normalement à un grief de principe présenté par l'employeur dans les trente (30) jours.

35.15 Lorsque l'Institut représente un employé dans la présentation d'un grief, l'employeur, à chaque palier de la procédure, communique en même temps au représentant compétent de l'Institut et à l'employé une copie de sa décision.

35.16 Lorsqu'un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs et que ce grief ne peut pas être renvoyé à l'arbitrage, la décision prise au dernier palier de la procédure de règlement est définitive et exécutoire et il ne peut pas être pris d'autres mesures en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

35.17 Lorsqu'il s'agit de calculer le délai au cours duquel une mesure quelconque doit être prise dans le cadre de la présente procédure, les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés sont exclus.

35.18 Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les dispositions au paragraphe 35.06 et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, on considère que le grief a été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'employeur l'a reçu le jour où il est livré au bureau compétent du ministère ou de l'organisme intéressé. De même, l'employeur est jugé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle la lettre renfermant la réponse a été oblitérée, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans le formulaire de grief.

35.19 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'employeur et l'auteur du grief et le représentant de l'Institut dans les cas appropriés, sous réserve des dispositions au paragraphe 35.21.

35.20 Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité particulier, on peut supprimer un ou l'ensemble des paliers,

sauf le dernier, par accord mutuel entre l'employeur et l'auteur du grief et l'Institut, le cas échéant.

35.21 Lorsque l'employeur rétrograde ou licencie un employé pour un motif déterminé aux termes des alinéas 12(1)(c), (d) ou (e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que :

- a. le grief ne peut être présenté qu'au dernier palier;
et
- b. le délai de vingt (20) jours au cours duquel l'employeur doit répondre au dernier palier peut être prolongé jusqu'à un maximum de quarante (40) jours par accord mutuel entre l'employeur et le représentant compétent de l'Institut.

35.22 L'auteur du grief peut abandonner son grief en adressant un avis écrit à son superviseur immédiat ou au responsable.

35.23 L'auteur du grief qui ne présente pas son grief au palier suivant dans les délais prescrits est jugé avoir abandonné le grief à moins que, en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, il ait été incapable de respecter les délais prescrits.

35.24 Lorsqu'un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs relative à :

- a. l'interprétation ou l'application d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,
ou
- b. un licenciement ou une rétrogradation aux termes des alinéas 12(1)(c), (d) ou (e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*,
ou
- c. une mesure disciplinaire résultant en une suspension ou une peine pécuniaire,

et que le grief n'a pas été réglé, il peut être présenté à l'arbitrage aux termes des dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et de ses règlements d'application.

35.25 Lorsqu'un grief qui peut être présenté à l'arbitrage par un employé se rattache à l'interprétation ou à l'application concernant sa personne d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale, l'employé n'a pas le droit de présenter le grief à l'arbitrage à moins que l'Institut ne signifie, de la façon prescrite :

- a. son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage;
et
- b. son accord pour représenter l'employé dans la procédure d'arbitrage.

35.26 Arbitrage accéléré

Les parties s'entendent que tout grief peut être traité conformément à la procédure d'arbitrage accéléré suivante.

L'institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor conviennent de mettre en œuvre une procédure d'arbitrage accéléré, que les deux parties et la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) pourront passer en revue n'importe quand. Les paragraphes qui suivent énoncent les modalités de cette procédure.

- a. À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré, avec le consentement de deux (2) parties.
- b. Les cas ultérieurs susceptibles de faire l'objet de ce processus pourront être identifiés par l'une ou l'autre des deux (2) parties, sous réserve du consentement des deux (2) parties.
- c. Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Institut présente à la CRTESPF la déclaration de consentement dûment signée par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur.
- d. Les parties peuvent procéder par voie d'arbitrage accéléré avec ou sans un énoncé conjoint des faits. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé des faits de la sorte, les parties le soumettent à la CRTESPF ou à l'arbitre au moins quarante-huit (48) heures avant le début de l'audience de la cause.
- e. Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.
- f. La CRTESPF nommera l'arbitre de grief, qu'elle choisira parmi les membres du groupe du président ou ses membres qui comptent au moins deux (2) années d'expérience à titre de commissaires.
- g. Chaque séance d'arbitrage accéléré se tiendra à Ottawa à moins que les parties et la CRTESPF ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTESPF, les causes seront inscrites au rôle des causes de la CRTESPF.
- h. L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et parapher par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit dans les cinq (5) jours de l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.
- i. La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision devant la Cour fédérale.

Article 36 : ententes du Conseil national mixte

36.01 Les ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées après le 6 décembre 1978, telles que modifiées de temps à autre, font partie de la présente convention collective, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur*

public fédéral (LRTSPF) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée au paragraphe 113(b) de la LRTSPF.

36.02 Les clauses du CNM qui peuvent être inscrites dans une convention collective sont celles que les parties à l'accord du CNM ont désignées comme telles ou à l'égard desquelles le président de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral a rendu une décision en application de l'alinéa (c) du protocole d'accord du CNM, qui est entré en vigueur le 6 décembre 1978, telles que modifiées de temps à autre.

36.03 Toutes les directives, politiques ou règlements ayant fait l'objet d'une consultation à laquelle l'Institut a pris part, qui peuvent être modifiés à la suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention collective. On peut retrouver cette liste à www.njc-cnm.gc.ca.

Les griefs découlant des directives, politiques ou règlements du CNM doivent être soumis conformément au paragraphe 35.01 de la présente convention collective.

Article 37 : consultation mixte

37.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à se consulter sur des questions d'intérêt mutuel.

37.02 Le choix des sujets considérés comme sujets appropriés de consultation mixte se fera par accord mutuel des parties et doit inclure la consultation relative à la promotion professionnelle. La consultation peut se tenir au niveau local, régional ou national au gré des parties.

37.03 Lorsque c'est possible, l'employeur consulte les représentants de l'Institut au niveau approprié au sujet des modifications envisagées dans les conditions d'emploi ou de travail qui ne relèvent pas de la présente convention.

37.04 Réunions du Comité consultatif mixte

Les comités consultatifs mixtes sont composés d'un nombre d'employés et de représentants de l'employeur mutuellement acceptable qui se rencontrent à un moment qui convient aux parties. Les réunions des comités ont habituellement lieu dans les locaux de l'employeur durant les heures de travail.

37.05 Les employés membres permanents des comités consultatifs mixtes ne subissent pas de pertes de leur rémunération habituelle en raison de leur présence à ces réunions avec la gestion, y compris un temps de déplacement raisonnable, le cas échéant.

37.06 Les comités consultatifs mixtes ne doivent pas s'entendre sur des éléments qui modifieraient les dispositions de la présente convention collective.

Article 38 : normes de discipline

38.01 Lorsqu'il rédige ou modifie des normes de discipline ministérielles, l'employeur convient de fournir à chaque employé et à l'Institut suffisamment de renseignements à ce sujet.

38.02 Lorsque l'employé est tenu d'assister à une audition disciplinaire ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé a le droit, sur demande, de se faire accompagner à la réunion par un représentant de l'Institut lorsque ce dernier est disponible. Dans la mesure du possible, l'employé reçoit au minimum deux (2) jours ouvrables de préavis de cette réunion.

38.03 L'employeur consent à ne pas produire comme preuve à une audience concernant une mesure disciplinaire tout document au sujet de la conduite ou du rendement de l'employé dont celui-ci n'était pas au courant au moment de présenter un grief ou dans un délai raisonnable après avoir présenté le grief.

38.04 Tout document de nature disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier de l'employé doit être détruit deux (2) ans après la date à laquelle la mesure disciplinaire a été imposée, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier de cet employé durant ladite période. Cette période sera automatiquement allongée selon la durée de toute période de congé non payé.

38.05 Lorsque l'employé est suspendu de ses fonctions, l'employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension. L'employeur s'efforcera de signifier cette notification au moment de la suspension.

38.06 Conformément à la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur permet à l'employé l'accès à l'information ayant servi au cours de l'enquête disciplinaire.

Article 39 : conflits de travail

39.01 Les employés qui se voient empêchés d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans l'établissement d'un autre employeur le signalent à l'employeur, et celui-ci fera tous les efforts raisonnables voulus pour fournir ailleurs à ces employés un travail qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels ils auraient normalement droit.

Partie 4 : autres conditions d'emploi

Article 40 : employés à temps partiel

40.01 Définition

L'expression « employé à temps partiel » désigne une personne dont l'horaire normal de travail compte moins de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, mais n'est pas inférieur à celui mentionné dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

40.02 Généralités

Les employés 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 prévues à l'horaire et celles des employés à plein temps, sauf indication contraire dans la présente convention.

40.03 Les employés à temps partiel sont rémunérés au taux de rémunération hebdomadaire 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, à moins que l'employé travaille des heures quotidiennes ou hebdomadaires autres que celles prescrites à l'article 8 : durée du travail.

40.04 Les dispositions de la présente convention collective concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé à temps partiel a travaillé cinq (5) jours et au moins trente-sept virgule cinq (37,5) heures pendant la semaine, au taux de rémunération horaire.

40.05 Les congés ne peuvent être accordés :

- a. que pendant les périodes au cours desquelles les employés doivent, selon l'horaire, remplir leurs fonctions;
ou
- b. que lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention.

40.06 Jours fériés désignés

L'employé à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés, mais reçoit plutôt une prime de quatre virgule deux cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures normales effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel.

40.07 Sous réserve de l'article 9 : heures supplémentaires, lorsque l'employé à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employés à plein temps à l'article 12.01 de la présente convention, il est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures travaillées. Les dispositions du paragraphe 9.06 : congé compensatoire ne s'appliquent pas.

40.08 Heures supplémentaires

« Heures supplémentaires » désigne tout travail demandé par l'employeur et exécuté par l'employé en dehors des heures prévues à l'article 40.03, mais ne comprend pas les heures de travail d'un jour férié.

40.09 Sous réserve de l'article 9 : heures supplémentaires, l'employé à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures supplémentaires travaillées. Les dispositions du paragraphe 9.06 : congé compensatoire ne s'appliquent pas.

40.10 Congé annuel

L'employé à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi selon les années de service dans le paragraphe 16.02 : congés annuels, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a. lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf heures virgule trois sept cinq (9,375) par mois, zéro virgule deux cinq zéro (0,250) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- b. lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze heures virgule cinq (12,5) par mois, zéro virgule trois trois trois (0,333) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- c. lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize heures virgule sept cinq (13,75) par mois, zéro virgule trois six sept (0,367) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- d. lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze heures virgule trois sept cinq (14,375) par mois, zéro virgule trois huit trois (0,383) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- e. lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze heures virgule six deux cinq (15,625) par mois, zéro virgule quatre un sept (0,417) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- f. lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize heures virgule huit sept cinq (16,875) par mois, zéro virgule quatre cinq zéro (0,450) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- g. lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit heures virgule sept cinq (18,75) par mois, zéro virgule cinq zéro zéro (0,500) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé, par mois.

40.11 Congés de maladie

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

40.12 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- a. Aux fins de l'application des paragraphes 40.10 et 40.11, lorsque l'employé 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.
- b. L'employé qui travaille à la fois à temps partiel et à plein temps au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ni de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employé à plein temps.

40.13 Indemnité de départ

Nonobstant les dispositions de l'article 20 : indemnité de départ, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose de périodes d'emploi à plein temps et à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ est établie et les périodes à temps partiel sont regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. On multiplie la période équivalente d'années complètes à temps plein par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein conformément à la classification afin de calculer l'indemnité de départ.

40.14 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question au paragraphe 40.13 est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination, immédiatement avant sa cessation d'emploi.

Article 41 : appréciation du rendement et dossiers de l'employé

41.01 Aux fins du présent article :

- a. l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de l'employé signifient toute appréciation et/ou évaluation écrite par un superviseur portant sur la façon dont l'employé s'est acquitté des tâches qui lui ont été assignées pendant une période déterminée dans le passé;
- b. l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de l'employé sont consignées sur la formule prescrite par l'employeur.

41.02

- a. Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé, ce dernier doit avoir l'occasion de signer la formule d'évaluation, une fois remplie, afin d'indiquer qu'il en a lu le contenu. La signature de l'employé sur sa formule d'évaluation est censée indiquer seulement qu'il en a lu le contenu et ne signifie pas qu'il y souscrit. Une copie de la formule d'évaluation de l'employé lui est remise au moment de sa signature.
- b. Les représentants de l'employeur qui apprécient le rendement de l'employé doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle le rendement de l'employé est évalué.

41.03 Lorsqu'un employé n'est pas d'accord avec l'évaluation et/ou l'appréciation de son travail, il a le droit de fournir au(x) gestionnaire(s) ou au(x) comité(s) d'évaluation et/ou d'appréciation des arguments écrits de nature contraire.

41.04 Sur demande écrite de l'employé, son dossier personnel doit être mis à sa disposition au moins une fois par année pour examen en présence d'un représentant autorisé de l'employeur.

41.05 Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite de l'employé est versé à son dossier au personnel, l'employé en cause doit avoir l'occasion de le signer pour indiquer qu'il en a lu le contenu.

41.06

- a. Avant l'appréciation du rendement de l'employé, on remet à celui-ci :
 - i. la formule qui sert à cet effet,
 - ii. tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'appréciation;
- b. si, pendant l'appréciation du rendement de l'employé, des modifications sont apportées à la formule ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé.

Article 42 : références d'emploi

42.01 Sur demande de l'employé, l'employeur donne à un employeur éventuel des références personnelles qui indiquent la durée du service de l'employé, ses principales fonctions et responsabilités et l'exécution de ces fonctions.

Article 43 : harcèlement sexuel

43.01 L'Institut et l'employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel, et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré sur le lieu de travail.

43.02

- a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs est supprimé si la personne qui entend le grief à ce palier est celle qui a fait l'objet de la plainte.
- b. Si, en raison de l'alinéa 43.02(a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier n'est supprimé sauf d'un commun accord.

43.03 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement sexuel. La sélection du médiateur se fait d'un commun accord.

43.04 À la demande du(des) plaignant(s) et/ou du (des) défendeur(s), une copie officielle du rapport d'enquête sera fournie par l'employeur sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur les renseignements personnels*.

Article 44 : élimination de la discrimination

44.01 Il n'y a aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique ou nationale, sa confession religieuse,

son sexe, son orientation sexuelle, sa déficience mentale ou physique, son état civil, son état de personne graciée, son adhésion au syndicat ou son activité dans l'Institut.

44.02

- a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs est supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- b. Si en raison de l'alinéa 44.02(a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier n'est supprimé sauf d'un commun accord.

44.03 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de discrimination. La sélection du médiateur se fait d'un commun accord.

44.04 À la demande du(des) plaignant(s) et/ou du(des) défendeur(s), une copie officielle du rapport d'enquête sera fournie par l'employeur sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur les renseignements personnels*.

Partie 5 : rémunération et durée de la convention

Article 45 : rémunération

45.01 Sous réserve des paragraphes 45.01 à 45.07 inclusivement et des notes de l'appendice « A » de la présente convention, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employés ne sont pas modifiées par la présente convention.

45.02 Un employé a droit à une rémunération pour services rendus :

- a. au taux précisé à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel l'employé est nommé si la classification coïncide avec celle qui est prescrite dans son certificat de nomination;
ou
- b. au taux précisé à l'appendice « A » pour la classification prescrite dans son certificat de nomination, si cette classification et la classification du poste auquel l'employé est nommé ne coïncident pas.

45.03 Les taux de rémunération énoncés à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates qui y sont précisées.

45.04 Seuls les taux de rémunération et la rémunération des heures supplémentaires et des crédits des congés annuels qui ont été payés à un employé pendant la période de rétroactivité sont recalculés et la différence entre le montant payé aux anciens taux de rémunération et le montant à payer aux nouveaux taux de rémunération est payée à l'employé.

45.05 Administration de la paie

Lorsque deux (2) ou plusieurs des événements suivants surviennent à la même date, à savoir une nomination, une augmentation d'échelon de rémunération, une révision de rémunération, le taux de rémunération de l'employé est calculé dans l'ordre suivant :

- a. il reçoit son augmentation d'échelon de rémunération;
- b. son taux de rémunération est révisé;
- c. son taux de rémunération à la nomination est fixé conformément à la présente convention.

45.06 Taux de rémunération

- a. Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates précisées.

Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :

- i. aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rétroactivité » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
- ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés du groupe identifié à l'article 1 de la présente convention pendant la période de rétroactivité;
- iii. pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux immédiatement en dessous du taux de rémunération reçu avant la révision;
- iv. pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément à la *Directive sur les conditions d'emploi*, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération immédiatement en dessous du taux de rémunération reçu avant la révision;
- v. aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 45.05(b) pour un montant de un (1) dollar ou moins.

45.07 Rémunération provisoire

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux employés classifiés DS.

Lorsqu'un employé est tenu par l'employeur d'exercer à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'une classification supérieure, pendant la période requise de jours ouvrables consécutifs, il touche une indemnité provisoire à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions comme s'il avait été nommé à ce niveau de classification supérieure pour la durée de la période.

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

- a. Le nombre requis de jours ouvrables consécutifs auquel on réfère au paragraphe 45.07 est le suivant :
 - cinq (5) jours ouvrables consécutifs pour les employés classifiés HR;
 - cinq (5) jours ouvrables consécutifs pour les employés classifiés MA.
- b. Le libellé du paragraphe 45.07 ne s'applique pas aux employés classifiés SE. La disposition suivante régit les employés classifiés SE :

Dans ce cas, lorsque l'employé est tenu par l'employeur d'exécuter à titre intérimaire, pendant une période d'au moins cinq (5) jours consécutifs, une grande partie des fonctions d'un employé d'un niveau de classification supérieur, à l'exception du sous-groupe des chercheurs, il touche, pendant la période d'intérim, une indemnité provisoire à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions, comme s'il avait été nommé à ce niveau de classification supérieur. Lorsqu'un jour férié désigné payé survient durant la période ouvrant droit à la rémunération provisoire, ce jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de l'établissement de ladite période.

Article 46 : remise en négociation de la convention

46.01 La présente convention peut être modifiée sur consentement mutuel. Si l'une ou l'autre des parties veut modifier la présente convention, elle doit donner à l'autre partie un avis de toute modification proposée et les parties doivent se réunir pour discuter de cette proposition au plus tard un (1) mois civil après la réception d'un tel avis.

****Article 47 : durée de la convention**

**

47.01 La durée de la présente convention collective va du jour de sa signature jusqu'au 30 septembre 2022.

47.02 À moins d'indications contraires précises figurant dans le texte, les dispositions de la présente convention collective entrent en vigueur à la date de sa signature.

47.03 Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent vingt (120) jours de la date de sa signature.

Signée à Ottawa, le 30e jour du mois d'août 2019.

Le Conseil du Trésor du Canada

Sandra Hassan
Yves Beaupré
Karine Beauchamp
Joanne Volk
Johanna Smith
Dr Alan Giguère
Wesley Yung
Dana Bewza
Michel Gilbert
Natalie Bussièrès
Sahnoune Dahel
Andrée Bolduc

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Debi Daviau
Nicholas Pernal
Matthew R. MacLeod
M. Robin Anderson
Jean A. Bérubé
John Donohue
Eric Hortop
Emily MacDonald
Jason Rancourt

****Appendice « A »**

HR : Recherche historique, taux de rémunération annuels

Légende

§) En vigueur à compter du 1er octobre 2017

X)* Ajustement salarial en vigueur à compter du 1er octobre 2018

A)* En vigueur à compter du 1er octobre 2018

B)* En vigueur à compter du 1er octobre 2019

C) En vigueur à compter du 1er octobre 2020

D) En vigueur à compter du 1er octobre 2021

HR – 1 : Taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelle / Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 1er octobre 2017	34 665 to 57 496**	59 597	61 760	63 927	66 098
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	35 133 to 58 272**	60 402	62 594	64 790	66 990
A) 1er octobre 2018*	35 836 to 59 437**	61 610	63 846	66 086	68 330
B) 1er octobre 2019*	36 553 to 60 626**	62 842	65 123	67 408	69 697
C) 1er octobre 2020	37 101 to 61 535**	63 785	66 100	68 419	70 742
D) 1er octobre 2021	37 658 to 62 458**	64 742	67 092	69 445	71 803

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective.

Conformément à l'appendice I, pour la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 1,35% pour un total composé de 3,38%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employé-e-s.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% pour un total composé de 5,444%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

** avec échelons intermédiaires de 10 \$

HR-2: Taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 1er octobre 2017	66 692	69 043	71 405	73 765
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	67 592	69 975	72 369	74 761
A) 1er octobre 2018*	68 944	71 375	73 816	76 256
B) 1er octobre 2019*	70 323	72 803	75 292	77 781
C) 1er octobre 2020	71 378	73 895	76 421	78 948
D) 1er octobre 2021	72 449	75 003	77 567	80 132

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective.

Conformément à l'appendice I, pour la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 1,35% pour un total composé de 3,38%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employé-e-s.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% pour un total composé de 5,444%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

HR-3: Taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 1er octobre 2017	76 304	79 023	81 748	84 466
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	77 334	80 090	82 852	85 606
A) 1er octobre 2018*	78 881	81 692	84 509	87 318
B) 1er octobre 2019*	80 459	83 326	86 199	89 064
C) 1er octobre 2020	81 666	84 576	87 492	90 400
D) 1er octobre 2021	82 891	85 845	88 804	91 756

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective.

Conformément à l'appendice I, pour la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 1,35% pour un total composé de 3,38%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employé-e-s.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% pour un total composé de 5,444%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

HR-4: Taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
\$) 1er octobre 2017	88 704	91 997	95 282	98 569
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	89 902	93 239	96 568	99 900
A) 1er octobre 2018*	91 700	95 104	98 499	101 898
B) 1er octobre 2019*	93 534	97 006	100 469	103 936
C) 1er octobre 2020	94 937	98 461	101 976	105 495
D) 1er octobre 2021	96 361	99 938	103 506	107 077

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective.

Conformément à l'appendice I, pour la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 1,35% pour un total composé de 3,38%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employé-e-s.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% pour un total composé de 5,444%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

HR-5: Taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
\$) 1er octobre 2017	95 765	100 690	105 617	110 544
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	97 058	102 049	107 043	112 036
A) 1er octobre 2018*	98 999	104 090	109 184	114 277
B) 1er octobre 2019*	100 979	106 172	111 368	116 563
C) 1er octobre 2020	102 494	107 765	113 039	118 311
D) 1er octobre 2021	104 031	109 381	114 735	120 086

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective.

Conformément à l'appendice I, pour la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 1,35% pour un total composé de 3,38%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employé-e-s.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% pour un total composé de 5,444%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

Notes sur la rémunération**Augmentation d'échelon de rémunération**

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération de tous les employés rémunérés selon la partie de l'échelle de taux HR-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est de cinquante-deux (52) semaines et une augmentation d'échelon de rémunération doit porter la rémunération au taux suivant de l'échelle de taux.

2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération de tous les employés rémunérés selon la partie de l'échelle de taux HR-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est de vingt-six (26) semaines et le montant de l'augmentation d'échelon de rémunération est de trois cents dollars (300 \$), ou un montant supérieur que l'employeur peut établir, à condition que le dernier taux de cette partie de l'échelle de taux comportant des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) ne soit pas dépassé.

Administration du rajustement de la rémunération

3. Sauf dans le cas des employés rémunérés selon la partie de l'échelle de taux HR-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$), tout employé est rémunéré à compter du 1er octobre 2018 selon l'échelle des taux « A », au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux.
4. L'employé qui est rémunéré selon la partie de l'échelle des taux HR-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est rémunéré, à compter du 1er octobre 2018, selon l'échelle de taux « X », à un taux qui est de un virgule trois cinq pour cent (1,35 %) supérieur à son ancien taux.
5. L'employé qui est rémunéré selon la partie de l'échelle des taux HR-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est rémunéré, à compter du 1er octobre 2018, selon l'échelle de taux « A », à un taux qui est de deux pour cent (2,0 %) supérieur à son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche, à condition que le dernier échelon de la partie de l'échelle qui comporte des échelons de dix dollars (10 \$) ne soit pas dépassé.
6. L'employé qui est rémunéré selon la partie de l'échelle des taux HR-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est rémunéré, à compter du 1er octobre 2019, selon l'échelle de taux « B », à un taux qui est de deux pour cent (2,0 %) supérieur à son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche, à condition que le dernier échelon de la partie de l'échelle qui comporte des échelons de dix dollars (10 \$) ne soit pas dépassé.
7. L'employé qui est rémunéré selon la partie de l'échelle des taux HR-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est rémunéré, à compter du 1er octobre 2020, selon l'échelle de taux « C », à un taux qui est de un virgule cinq pour cent (1,5 %) supérieur à son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche, à condition que le dernier échelon de la partie de l'échelle qui comporte des échelons de dix dollars (10 \$) ne soit pas dépassé.
8. L'employé qui est rémunéré selon la partie de l'échelle des taux HR-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est rémunéré, à compter du 1er octobre 2021, selon l'échelle de taux « D », à un taux qui est de un virgule cinq pour cent (1,5 %) supérieur à son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche, à condition que le dernier échelon de la partie de l'échelle qui comporte des échelons de dix dollars (10 \$) ne soit pas dépassé.
9. Nonobstant la note 3 sur la rémunération, lorsque, pendant la période d'effet rétroactif, un employé, sauf celui à qui les notes 5, 6 et 7 s'appliquent, était rémunéré au moment de sa première (1re) nomination à un taux de rémunération supérieur au minimum, ou

qu'il a été promu ou muté et rémunéré à un taux supérieur à celui stipulé dans le règlement régissant la promotion ou la mutation, il est rémunéré selon la nouvelle échelle de taux, au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf si, avant sa nomination, il a par ailleurs été avisé par écrit qu'une augmentation de rémunération négociée ne s'appliquerait pas à lui, auquel cas il est rémunéré au taux qui se rapproche le plus, sans y être inférieur, du taux de rémunération qu'il recevait au moment de sa nomination.

10. Une augmentation qui fait passer la rémunération de la partie de l'échelle HR-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) au premier (1er) échelon de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes intervient à la date à laquelle l'employeur certifie que l'employé devrait être rémunéré à ce taux-là.
11. Le rendement de tout employé rémunéré selon la partie de l'échelle HR-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est examiné par l'employeur dans les deux (2) ans de sa nomination à un taux de cette partie de l'échelle en vue de déterminer si l'employé doit être rémunéré ou non selon le premier (1er) échelon de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes. D'après cet examen, l'employeur décide de certifier ou non que l'employé devrait être rémunéré à ce moment-là au premier (1er) échelon de cette partie de l'échelle. Le rendement de tout employé qui continue d'être rémunéré selon cette partie de l'échelle qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) après la deuxième (2e) date anniversaire de sa nomination est examiné par la suite au moins une fois par an.
12. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou de son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation après la date de signature de la présente convention est le premier (1er) lundi qui suit la période d'augmentation d'échelon de rémunération spécifiée dans les notes sur la rémunération, calculée à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de l'entrée dans la fonction publique.

MA : Mathématiques, taux de rémunération annuels

Légende

- \$) En vigueur à compter du 1er octobre 2017
 X)* Ajustement salarial en vigueur à compter du 1er octobre 2018
 A)* En vigueur à compter du 1er octobre 2018
 B)* En vigueur à compter du 1er octobre 2019
 C) En vigueur à compter du 1er octobre 2020
 D) En vigueur à compter du 1er octobre 2021

MA - 1 - Taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelle / Échelon 1
\$) 1er octobre 2017	32 002 to 56 787
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	32 322 to 57 355
A) 1er octobre 2018*	32 968 to 58 502
B) 1er octobre 2019*	33 627 to 59 672
C) 1er octobre 2020	34 131 to 60 567
D) 1er octobre 2021	34 643 to 61 476

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice I, pour la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 1% pour un total composé de 3,02%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employé-e-s.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% pour un total composé de 5,08%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

MA - 2 - Taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2017	56 192	57 792	59 386	61 089	63 086
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	56 754	58 370	59 980	61 700	63 717
A) 1er octobre 2018*	57 889	59 537	61 180	62 934	64 991
B) 1er octobre 2019*	59 047	60 728	62 404	64 193	66 291
C) 1er octobre 2020	59 933	61 639	63 340	65 156	67 285
D) 1er octobre 2021	60 832	62 564	64 290	66 133	68 294

MA - 2 - Taux de rémunération (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 6	Échelon 7
§) 1er octobre 2017	65 053	67 298
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	65 704	67 971
A) 1er octobre 2018*	67 018	69 330
B) 1er octobre 2019*	68 358	70 717
C) 1er octobre 2020	69 383	71 778
D) 1er octobre 2021	70 424	72 855

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective.

Conformément à l'appendice I, pour la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 1% pour un total composé de 3,02%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employé-e-s.
- Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% pour un total composé de 5,08%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

MA - 3: Taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 1er octobre 2017	68 410	70 771	73 136	75 519
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	69 094	71 479	73 867	76 274
A) 1er octobre 2018*	70 476	72 909	75 344	77 799
B) 1er octobre 2019*	71 886	74 367	76 851	79 355
C) 1er octobre 2020	72 964	75 483	78 004	80 545
D) 1er octobre 2021	74 058	76 615	79 174	81 753

MA - 3: Taux de rémunération (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er octobre 2017	77 906	80 594
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	78 685	81 400
A) 1er octobre 2018*	80 259	83 028
B) 1er octobre 2019*	81 864	84 689
C) 1er octobre 2020	83 092	85 959
D) 1er octobre 2021	84 338	87 248

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective.

Conformément à l'appendice I, pour la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 1% pour un total composé de 3,02%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employé-e-s.
- Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% pour un total composé de 5,08%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

MA - 4: Taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 1er octobre 2017	81 686	84 109	86 769	89 439
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	82 503	84 950	87 637	90 333
A) 1er octobre 2018*	84 153	86 649	89 390	92 140
B) 1er octobre 2019*	85 836	88 382	91 178	93 983
C) 1er octobre 2020	87 124	89 708	92 546	95 393
D) 1er octobre 2021	88 431	91 054	93 934	96 824

MA - 4: Taux de rémunération (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er octobre 2017	92 094	95 271
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	93 015	96 224
A) 1er octobre 2018*	94 875	98 148
B) 1er octobre 2019*	96 773	100 111
C) 1er octobre 2020	98 225	101 613
D) 1er octobre 2021	99 698	103 137

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective.

Conformément à l'appendice I, pour la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 1% pour un total composé de 3,02%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employé-e-s.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% pour un total composé de 5,08%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

MA - 5: Taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 1er octobre 2017	95 696	98 367	101 725	105 040	108 664
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	96 653	99 351	102 742	106 090	109 751
A) 1er octobre 2018*	98 586	101 338	104 797	108 212	111 946
B) 1er octobre 2019*	100 558	103 365	106 893	110 376	114 185
C) 1er octobre 2020	102 066	104 915	108 496	112 032	115 898
D) 1er octobre 2021	103 597	106 489	110 123	113 712	117 636

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective.

Conformément à l'appendice I, pour la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 1% pour un total composé de 3,02%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employé-e-s.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% pour un total composé de 5,08%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

MA - 6: Taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 1er octobre 2017	106 606	109 979	113 210	116 347	120 361
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	107 672	111 079	114 342	117 510	121 565
A) 1er octobre 2018*	109 825	113 301	116 629	119 860	123 996
B) 1er octobre 2019*	112 022	115 567	118 962	122 257	126 476
C) 1er octobre 2020	113 702	117 301	120 746	124 091	128 373
D) 1er octobre 2021	115 408	119 061	122 557	125 952	130 299

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective.

Conformément à l'appendice I, pour la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 1% pour un total composé de 3,02%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employé-e-s.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% pour un total composé de 5,08%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

MA - 7: Taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 1er octobre 2017	116 729	119 906	123 084	126 281	130 638
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	117 896	121 105	124 315	127 544	131 944
A) 1er octobre 2018*	120 254	123 527	126 801	130 095	134 583
B) 1er octobre 2019*	122 659	125 998	129 337	132 697	137 275
C) 1er octobre 2020	124 499	127 888	131 277	134 687	139 334
D) 1er octobre 2021	126 366	129 806	133 246	136 707	141 424

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective.

Conformément à l'appendice I, pour la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 1% pour un total composé de 3,02%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employé-e-s.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% pour un total composé de 5,08%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

Notes sur la rémunération**Augmentation d'échelon de rémunération**

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération de tous les MA-1 est de six (6) mois et l'augmentation minimale de rémunération est de trois cents dollars (300 \$) ou d'un montant plus élevé que l'employeur peut établir, ou si cet échelon n'existe pas, il passe au maximum de l'échelle de rémunération.
2. Sauf pour le MA-1, la période d'augmentation d'échelon de rémunération pour tous les employés est de douze (12) mois. L'augmentation d'échelon de rémunération porte le traitement au taux supérieur suivant de l'échelle de rémunération.

Administration du rajustement de la rémunération

3. Tous les employés autres que le MA-1 sont rémunérés selon l'échelle de taux « A » au taux figurant juste au-dessous de leur ancien taux à la date de rajustement applicable.
4. Tous les employés rémunérés au niveau de MA-1 touchent, à compter du 1er octobre 2018, le taux de la fourchette de taux « X » qui est le plus rapproché de leur ancien taux augmenté de un pour cent (1,0 %), à condition de ne pas dépasser le taux maximal.
5. Tous les employés rémunérés au niveau de MA-1 touchent, à compter du 1er octobre 2018, le taux de la fourchette de taux « A » qui est le plus rapproché de leur ancien taux augmenté de deux pour cent (2,0 %), à condition de ne pas dépasser le taux maximal.
6. Tous les employés rémunérés au niveau de MA-1 touchent, à compter du 1er octobre 2019, le taux de la fourchette de taux « B » qui est le plus rapproché de leur ancien taux augmenté de deux pour cent (2,0 %), à condition de ne pas dépasser le taux maximal.
7. Tous les employés rémunérés au niveau de MA-1 touchent, à compter du 1er octobre 2020, le taux de la fourchette de taux « C » qui est le plus rapproché de leur ancien taux augmenté de un virgule cinq pour cent (1,5 %), à condition de ne pas dépasser le taux maximal.
8. Tous les employés rémunérés au niveau de MA-1 touchent, à compter du 1er octobre 2021, le taux de la fourchette de taux « D » qui est le plus rapproché de leur ancien taux augmenté de un virgule cinq pour cent (1,5 %), à condition de ne pas dépasser le taux maximal.

Nomination à un taux supérieur au minimum

9. Nonobstant les notes 3 à 7 sur la rémunération, lorsque, pendant la période d'effet rétroactif, un employé était rémunéré au moment de sa première (1re) nomination à un taux de rémunération supérieur au minimum, ou qu'il a été promu ou muté, et rémunéré à un taux supérieur à celui stipulé dans le règlement régissant la promotion ou la mutation, il est rémunéré selon la nouvelle échelle de taux, au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf si, avant sa nomination, il a par ailleurs été avisé par écrit qu'une augmentation de rémunération négociée ne s'appliquerait pas à lui, auquel cas il est rémunéré au taux qui se rapproche le plus, sans y être inférieur, du taux de rémunération qu'il recevait au moment de sa nomination.
10. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou de son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation le ou après le 23 décembre 1980 est la date anniversaire de ladite nomination. La date anniversaire pour l'employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation avant le 23 décembre 1980 reste inchangée.

SE : Recherche scientifique, taux de rémunération annuels**Légende**

§) En vigueur à compter du 1er octobre 2017

X)* Ajustement salarial en vigueur à compter du 1er octobre 2018

Y)* Ajustement salarial en vigueur à compter du 1er octobre 2018

A)* En vigueur à compter du 1er octobre 2018

B)* En vigueur à compter du 1er octobre 2019

C) En vigueur à compter du 1er octobre 2020

D) En vigueur à compter du 1er octobre 2021

Sous-groupe : Chercheur scientifique**SE - RES - 1 - Taux de rémunération (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er octobre 2017	55 870	58 807	61 746	64 690	67 627	70 560
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	56 289	59 248	62 209	65 175	68 134	71 089
A) 1er octobre 2018*	57 415	60 433	63 453	66 479	69 497	72 511
B) 1er octobre 2019*	58 563	61 642	64 722	67 809	70 887	73 961
C) 1er octobre 2020	59 441	62 567	65 693	68 826	71 950	75 070
D) 1er octobre 2021	60 333	63 506	66 678	69 858	73 029	76 196

SE - RES - 1 - Taux de rémunération (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8
§) 1er octobre 2017	73 504	75 710
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	74 055	76 278
A) 1er octobre 2018*	75 536	77 804
B) 1er octobre 2019*	77 047	79 360
C) 1er octobre 2020	78 203	80 550
D) 1er octobre 2021	79 376	81 758

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective.

Conformément à l'appendice I, pour la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 0,75% (RES) ou 3% (REM) pour un total composé de 2,765% (RES) ou 5,06% (REM). Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employé-e-s.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% pour un total composé de 4,82% (RES) ou 7,161% (REM). Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

SE - RES - 2 - Taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er octobre 2017	69 372	73 693	78 009	82 330	86 653	90 964
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	69 892	74 246	78 594	82 947	87 303	91 646
A) 1er octobre 2018*	71 290	75 731	80 166	84 606	89 049	93 479
B) 1er octobre 2019*	72 716	77 246	81 769	86 298	90 830	95 349
C) 1er octobre 2020	73 807	78 405	82 996	87 592	92 192	96 779
D) 1er octobre 2021	74 914	79 581	84 241	88 906	93 575	98 231

SE - RES - 2 - Taux de rémunération (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10
§) 1er octobre 2017	95 287	99 608	103 917	107 034
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	96 002	100 355	104 696	107 837
A) 1er octobre 2018*	97 922	102 362	106 790	109 994
B) 1er octobre 2019*	99 880	104 409	108 926	112 194
C) 1er octobre 2020	101 378	105 975	110 560	113 877
D) 1er octobre 2021	102 899	107 565	112 218	115 585

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective.

Conformément à l'appendice I, pour la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 0,75% (RES) ou 3% (REM) pour un total composé de 2,765% (RES) ou 5,06% (REM). Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employé-e-s.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% pour un total composé de 4,82% (RES) ou 7,161% (REM). Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

SE - RES - 3 - Taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er octobre 2017	87 671	91 132	94 591	98 047	101 509	104 973
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	88 329	91 815	95 300	98 782	102 270	105 760
A) 1er octobre 2018*	90 096	93 651	97 206	100 758	104 315	107 875
B) 1er octobre 2019*	91 898	95 524	99 150	102 773	106 401	110 033
C) 1er octobre 2020	93 276	96 957	100 637	104 315	107 997	111 683
D) 1er octobre 2021	94 675	98 411	102 147	105 880	109 617	113 358

SE - RES - 3 - Taux de rémunération (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10
§) 1er octobre 2017	108 433	111 893	115 352	118 813
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	109 246	112 732	116 217	119 704
A) 1er octobre 2018*	111 431	114 987	118 541	122 098
B) 1er octobre 2019*	113 660	117 287	120 912	124 540
C) 1er octobre 2020	115 365	119 046	122 726	126 408
D) 1er octobre 2021	117 095	120 832	124 567	128 304

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective.

Conformément à l'appendice I, pour la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 0,75% (RES) ou 3% (REM) pour un total composé de 2,765% (RES) ou 5,06% (REM). Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employé-e-s.
- Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% pour un total composé de 4,82% (RES) ou 7,161% (REM). Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

SE - RES - 4 - Taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er octobre 2017	104 993	108 838	112 677	116 517	120 364	124 198
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	105 780	109 654	113 522	117 391	121 267	125 129
A) 1er octobre 2018*	107 896	111 847	115 792	119 739	123 692	127 632
B) 1er octobre 2019*	110 054	114 084	118 108	122 134	126 166	130 185
C) 1er octobre 2020	111 705	115 795	119 880	123 966	128 058	132 138
D) 1er octobre 2021	113 381	117 532	121 678	125 825	129 979	134 120

SE - RES - 4 - Taux de rémunération (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8
§) 1er octobre 2017	128 041	131 882
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	129 001	132 871
A) 1er octobre 2018*	131 581	135 528
B) 1er octobre 2019*	134 213	138 239
C) 1er octobre 2020	136 226	140 313
D) 1er octobre 2021	138 269	142 418

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective.

Conformément à l'appendice I, pour la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 0,75% (RES) ou 3% (REM) pour un total composé de 2,765% (RES) ou 5,06% (REM). Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employé-e-s.
- Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% pour un total composé de 4,82% (RES) ou 7,161% (REM). Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

SE - RES - 5 - Taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er octobre 2017	114 962	119 167	123 376	127 582	131 791	135 997
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	115 824	120 061	124 301	128 539	132 779	137 017
A) 1er octobre 2018*	118 140	122 462	126 787	131 110	135 435	139 757
B) 1er octobre 2019*	120 503	124 911	129 323	133 732	138 144	142 552
C) 1er octobre 2020	122 311	126 785	131 263	135 738	140 216	144 690
D) 1er octobre 2021	124 146	128 687	133 232	137 774	142 319	146 860

SE - RES - 5 - Taux de rémunération (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8
§) 1er octobre 2017	140 207	144 413
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	141 259	145 496
A) 1er octobre 2018*	144 084	148 406
B) 1er octobre 2019*	146 966	151 374
C) 1er octobre 2020	149 170	153 645
D) 1er octobre 2021	151 408	155 950

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective.

Conformément à l'appendice I, pour la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 0,75% (RES) ou 3% (REM) pour un total composé de 2,765% (RES) ou 5,06% (REM). Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employé-e-s.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% pour un total composé de 4,82% (RES) ou 7,161% (REM). Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

Sous-groupe : Directeur de recherche**SE - REM - 1 - Taux de rémunération (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er octobre 2017	89 446	92 909	96 371	99 829	103 289	106 753
Y) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	92 129	95 696	99 262	102 824	106 388	109 956
A) 1er octobre 2018*	93 972	97 610	101 247	104 880	108 516	112 155
B) 1er octobre 2019*	95 851	99 562	103 272	106 978	110 686	114 398
C) 1er octobre 2020	97 289	101 055	104 821	108 583	112 346	116 114
D) 1er octobre 2021	98 748	102 571	106 393	110 212	114 031	117 856

SE - REM - 1 - Taux de rémunération (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
§) 1er octobre 2017	110 208	113 671	117 132
Y) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	113 514	117 081	120 646
A) 1er octobre 2018*	115 784	119 423	123 059
B) 1er octobre 2019*	118 100	121 811	125 520
C) 1er octobre 2020	119 872	123 638	127 403
D) 1er octobre 2021	121 670	125 493	129 314

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective.

Conformément à l'appendice I, pour la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 0,75% (RES) ou 3% (REM) pour un total composé de 2,765% (RES) ou 5,06% (REM). Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employé-e-s.
- Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% pour un total composé de 4,82% (RES) ou 7,161% (REM). Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

SE - REM - 2 - Taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er octobre 2017	103 139	106 633	110 134	113 633	117 132	120 628
Y) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	106 233	109 832	113 438	117 042	120 646	124 247
A) 1er octobre 2018*	108 358	112 029	115 707	119 383	123 059	126 732
B) 1er octobre 2019*	110 525	114 270	118 021	121 771	125 520	129 267
C) 1er octobre 2020	112 183	115 984	119 791	123 598	127 403	131 206
D) 1er octobre 2021	113 866	117 724	121 588	125 452	129 314	133 174

SE - REM - 2 - Taux de rémunération (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
§) 1er octobre 2017	124 124	127 622	131 120
Y) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	127 848	131 451	135 054
A) 1er octobre 2018*	130 405	134 080	137 755
B) 1er octobre 2019*	133 013	136 762	140 510
C) 1er octobre 2020	135 008	138 813	142 618
D) 1er octobre 2021	137 033	140 895	144 757

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective.

Conformément à l'appendice I, pour la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 0,75% (RES) ou 3% (REM) pour un total composé de 2,765% (RES) ou 5,06% (REM). Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employé-e-s.
- Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% pour un total composé de 4,82% (RES) ou 7,161% (REM). Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

Notes sur la rémunération

Augmentation d'échelon de rémunération

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération de tous les employés est de douze (12) mois et les augmentations sont versées le 1^{er} avril. Toute augmentation d'échelon de rémunération doit porter la rémunération au taux suivant de l'échelle de taux.
2.
 - a. Nonobstant la note 1 sur la rémunération, un employé recruté à l'extérieur de la fonction publique ou promu à un poste de la classification recherche scientifique ou promu entre les classifications RES et REM peut recevoir après étude une première (1^{re}) augmentation d'échelon de rémunération, le 1^{er} avril suivant immédiatement la date de sa nomination, à condition :
 - i. que l'employé ait été nommé le 1^{er} octobre précédent ou avant; et,
 - ii. que l'employé ait travaillé pendant au moins six (6) mois complets rémunérés.
 - b. Nonobstant la note 1 sur la rémunération, un employé muté à un poste de la classification recherche scientifique peut recevoir après étude une première (1^{re}) augmentation d'échelon de rémunération, le 1^{er} avril suivant immédiatement la date de sa nomination, à condition que l'employé n'ait pas reçu une augmentation à la date prévue antérieurement depuis le 1^{er} octobre précédent.
 - c. L'employé qui ne satisfait pas aux critères de l'alinéa (a) ou (b) ci-dessus n'a droit à une première (1^{re}) augmentation d'échelon de rémunération que le 1^{er} avril de l'année suivante.
 - d. Aux termes du présent paragraphe, un mois complet comprend au moins dix (10) jours rémunérés.

Administration du rajustement de la rémunération

3. À la date d'entrée en vigueur applicable du rajustement salarial, l'employé doit être rémunéré d'après l'échelle de taux « A », au taux apparaissant juste au-dessous de son ancien taux de rémunération.

4. Nonobstant la note 2 sur la rémunération, lorsque, pendant la période d'effet rétroactif, l'employé était rémunéré au moment de sa première (1^{re}) nomination à un taux de rémunération supérieur au minimum, ou qu'il a été promu ou muté, et rémunéré à un taux supérieur à celui stipulé dans le règlement régissant la promotion ou la mutation, il est rémunéré selon la nouvelle échelle de taux, au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf si, avant sa nomination, il a par ailleurs été avisé par écrit qu'une augmentation de rémunération négociée ne s'appliquerait pas à lui, auquel cas il est rémunéré au taux qui se rapproche le plus, sans y être inférieur, du taux de rémunération qu'il recevait au moment de sa nomination.

DS : Service scientifique de la défense, taux de rémunération annuels

Note aux lecteurs

En vigueur immédiatement,

1. Toutes les instances de la barrière simple («/») et de la double barrière («//») apparaissant dans le tableau des taux de rémunération annuels du [service scientifique de la défense](#) sont supprimés.
2. [Les notes sur la rémunération](#) des taux de rémunération annuels du service scientifique de la défense à l'Appendice A sont modifiés.

Légende

§) En vigueur à compter du 1er octobre 2017

X)* Ajustement salarial en vigueur à compter du 1er octobre 2018

A)* En vigueur à compter du 1er octobre 2018

B)* En vigueur à compter du 1er octobre 2019

C) En vigueur à compter du 1er octobre 2020

D) En vigueur à compter du 1er octobre 2021

DS - 1 - Taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelle / Échelon 1
§) 1er octobre 2017	45 900 to 65 263
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	46 244 to 65 752
A) 1er octobre 2018*	47 169 to 67 067
B) 1er octobre 2019*	48 112 to 68 408
C) 1er octobre 2020	48 834 to 69 434
D) 1er octobre 2021	49 567 to 70 476

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice I, pour la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 0,75% pour un total composé de 2,765%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employé-e-s.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% pour un total composé de 4,82%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

DS - 2: Taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 1er octobre 2017	54 782	59 731	67 447	69 554	72 176
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	55 193	60 179	67 953	70 076	72 717
A) 1er octobre 2018*	56 297	61 383	69 312	71 478	74 171
B) 1er octobre 2019*	57 423	62 611	70 698	72 908	75 654
C) 1er octobre 2020	58 284	63 550	71 758	74 002	76 789
D) 1er octobre 2021	59 158	64 503	72 834	75 112	77 941

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice I, pour la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 0,75% pour un total composé de 2,765%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employé-e-s.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% pour un total composé de 4,82%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

DS - 3 - Taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
\$) 1er octobre 2017	72 176	74 805	77 433/	80 056
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	72 717	75 366	78 014/	80 656
A) 1er octobre 2018*	74 171	76 873	79 574/	82 269
B) 1er octobre 2019*	75 654	78 410	81 165/	83 914
C) 1er octobre 2020	76 789	79 586	82 382/	85 173
D) 1er octobre 2021	77 941	80 780	83 618	86 451

DS - 3: Taux de rémunération (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2017	82 687/	85 316	87 943
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	83 307/	85 956	88 603
A) 1er octobre 2018*	84 973/	87 675	90 375
B) 1er octobre 2019*	86 672/	89 429	92 183
C) 1er octobre 2020	87 972/	90 770	93 566
D) 1er octobre 2021	89 292	92 132	94 969

/ est appliquée selon le régime de rémunération du Groupe des services scientifiques de la défense, qui ne fait pas partie de la présente convention collective.

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice I, pour la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 0,75% pour un total composé de 2,765%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employé-e-s.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% pour un total composé de 4,82%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

DS - 4 - Taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2017	91 568	93 894/	96 215	98 543/	100 860	103 183/
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	92 255	94 598/	96 937	99 282/	101 616	103 957/
A) 1er octobre 2018*	94 100	96 490/	98 876	101 268/	103 648	106 036/
B) 1er octobre 2019*	95 982	98 420/	100 854	103 293/	105 721	108 157/
C) 1er octobre 2020	97 422	99 896/	102 367	104 842/	107 307	109 779/
D) 1er octobre 2021	98 883	101 394	103 903	106 415	108 917	111 426

DS - 4: Taux de rémunération (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11
§) 1er octobre 2017	105 507	107 822//	110 153/	112 470/	114 797/
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	106 298	108 631//	110 979/	113 314/	115 658/
A) 1er octobre 2018*	108 424	110 804//	113 199/	115 580/	117 971/
B) 1er octobre 2019*	110 592	113 020//	115 463/	117 892/	120 330/
C) 1er octobre 2020	112 251	114 715//	117 195/	119 660/	122 135/
D) 1er octobre 2021	113 935	116 436	118 953	121 455	123 967

DS - 4: Taux de rémunération (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 12	Échelon 13
§) 1er octobre 2017	117 117/	119 442
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	117 995/	120 338
A) 1er octobre 2018*	120 355/	122 745
B) 1er octobre 2019*	122 762/	125 200
C) 1er octobre 2020	124 603/	127 078
D) 1er octobre 2021	126 472	128 984

/ est appliquée selon le régime de rémunération du Groupe des services scientifiques de la défense, qui ne fait pas partie de la présente convention collective.

// est appliquées selon le régime de rémunération du Groupe des services scientifiques de la défense, qui ne fait pas partie de la présente convention collective.

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective.

Conformément à l'appendice I, pour la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 0,75% pour un total composé de 2,765%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employé-e-s.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% pour un total composé de 4,82%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

DS - 5 - Taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er octobre 2017	110 640/	113 249/	115 861/	118 470/	121 081/	123 692/
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	111 470/	114 098/	116 730/	119 359/	121 989/	124 620/
A) 1er octobre 2018*	113 699/	116 380/	119 065/	121 746/	124 429/	127 112/
B) 1er octobre 2019*	115 973/	118 708/	121 446/	124 181/	126 918/	129 654/
C) 1er octobre 2020	117 713/	120 489/	123 268/	126 044/	128 822/	131 599/
D) 1er octobre 2021	119 479	122 296	125 117	127 935	130 754	133 573

DS - 5 - Taux de rémunération (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10
§) 1er octobre 2017	126 603/	129 491//	132 335/	135 173
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	127 553/	130 462//	133 328/	136 187
A) 1er octobre 2018*	130 104/	133 071//	135 995/	138 911
B) 1er octobre 2019*	132 706/	135 732//	138 715/	141 689
C) 1er octobre 2020	134 697/	137 768//	140 796/	143 814
D) 1er octobre 2021	136 717	139 835	142 908	145 971

/ est appliquées selon le régime de rémunération du Groupe des services scientifiques de la défense, qui ne fait pas partie de la présente convention collective.

// est appliquées selon le régime de rémunération du Groupe des services scientifiques de la défense, qui ne fait pas partie de la présente convention collective.

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective.

Conformément à l'appendice I, pour la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 0,75% pour un total composé de 2,765%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employé-e-s.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% pour un total composé de 4,82%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

DS - 6 - Taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 1er octobre 2017	127 136/	130 038/	132 943/	135 848/	138 756/
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	128 090/	131 013/	133 940/	136 867/	139 797/
A) 1er octobre 2018*	130 652/	133 633/	136 619/	139 604/	142 593/
B) 1er octobre 2019	133 265/	136 306/	139 351/	142 396/	145 445/
C) 1er octobre 2020	135 264/	138 351/	141 441/	144 532/	147 627/
D) 1er octobre 2021	137 293	140 426	143 563	146 700	149 841

DS - 6: Taux de rémunération (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 6	Échelon 7
§) 1er octobre 2017	141 653/	144 555
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	142 715/	145 639
A) 1er octobre 2018*	145 569/	148 552
B) 1er octobre 2019	148 480/	151 523
C) 1er octobre 2020	150 707/	153 796
D) 1er octobre 2021	152 968	156 103

/ est appliquée selon le régime de rémunération du Groupe des services scientifiques de la défense, qui ne fait pas partie de la présente convention collective.

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective.

Conformément à l'appendice I, pour la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 0,75% pour un total composé de 2,765%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employé-e-s.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% pour un total composé de 4,82%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

DS - 7: Taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 1er octobre 2017	138 457/	141 365/	144 272/	147 179	150 086
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2018*	139 495/	142 425/	145 354/	148 283	151 212
A) 1er octobre 2018*	142 285/	145 274/	148 261/	151 249	154 236
B) 1er octobre 2019	145 131/	148 179/	151 226/	154 274	157 321
C) 1er octobre 2020	147 308/	150 402/	153 494/	156 588	159 681
D) 1er octobre 2021	149 518	152 658	155 796	158 937	162 076

/ est appliquée selon le régime de rémunération du Groupe des services scientifiques de la défense, qui ne fait pas partie de la présente convention collective.

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective.

Conformément à l'appendice I, pour la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 0,75% pour un total composé de 2,765%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employé-e-s.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% pour un total composé de 4,82%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

Notes sur la rémunération

1. À compter du 1er octobre 2018, un employé est rémunéré selon l'échelle de taux « X », au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf que tout employé rémunéré selon l'échelle de taux du niveau DS-1 est rémunéré, à compter du 1er octobre 2018, à un taux qui est de zéro virgule sept cinq pour cent (0,75 %) supérieur à son ancien taux à condition que le taux maximal de l'échelle de taux DS-1 ne soit pas dépassé.

2. À compter du 1^{er} octobre 2018, un employé est rémunéré selon l'échelle de taux « A », au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf que tout employé rémunéré selon l'échelle de taux du niveau DS-1 est rémunéré, à compter du 1^{er} octobre 2018, à un taux qui est de deux pour cent (2,0 %) supérieur à son ancien taux à condition que le taux maximal de l'échelle de taux DS-1 ne soit pas dépassé.
3. À compter du 1^{er} octobre 2019, un employé est rémunéré selon l'échelle de taux « B », au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf que tout employé rémunéré selon l'échelle de taux du niveau DS-1 est rémunéré, à compter du 1^{er} octobre 2019, à un taux qui est de deux pour cent (2,0 %) supérieur à son ancien taux à condition que le taux maximal de l'échelle de taux DS-1 ne soit pas dépassé.
4. À compter du 1^{er} octobre 2020, un employé est rémunéré selon l'échelle de taux « C », au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf que tout employé rémunéré selon l'échelle de taux du niveau DS-1 est rémunéré, à compter du 1^{er} octobre 2020, à un taux qui est de un virgule cinq pour cent (1,5 %) supérieur à son ancien taux à condition que le taux maximal de l'échelle de taux DS-1 ne soit pas dépassé.
5. À compter du 1^{er} octobre 2021, un employé est rémunéré selon l'échelle de taux « D », au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf que tout employé rémunéré selon l'échelle de taux du niveau DS-1 est rémunéré, à compter du 1^{er} octobre 2017, à un taux qui est de un virgule cinq pour cent (1,5 %) supérieur à son ancien taux à condition que le taux maximal de l'échelle de taux DS-1 ne soit pas dépassé.
6. (Mis à jour mars 2023) Sous réserve des notes 7 et 8 sur la rémunération, la date d'augmentation d'échelon de rémunération pour tous les employés est le 1^{er} avril. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour tous les employés est de douze (12) mois et la date d'augmentation d'échelon est le 1^{er} avril. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
7. L'employé nommé pour la première (1^{re}) fois dans la classification DS a le droit d'être évalué en vue de la première (1^{re}) augmentation d'échelon de rémunération payable à la date d'augmentation d'échelon qui suit immédiatement sa date de nomination, à condition que l'employé ait gagné au moins vingt-six (26) semaines de rémunération juste avant la date d'augmentation d'échelon de rémunération s'il a droit à une augmentation d'échelon annuelle éventuelle applicable le 1^{er} avril.

Si l'employé ne satisfait pas aux exigences ci-dessus, il n'a pas le droit d'être évalué en vue de sa première (1^{re}) augmentation d'échelon de rémunération avant la date d'augmentation d'échelon suivante qui tombe le 1^{er} avril.

8. (Mis à jour mars 2023) Au moment de la promotion, l'employé est rémunéré selon un taux de rémunération qui lui assure une augmentation de rémunération au moins égale à l'augmentation de rémunération la plus faible du niveau auquel il est promu.
9. (Mis à jour mars 2023) Nonobstant les notes 2, 3, 4 et 8 sur la rémunération, lorsque, pendant la période d'effet rétroactif, l'employé était rémunéré au moment de sa première (1^{re}) nomination à un taux de rémunération supérieur au minimum, ou qu'il a été promu ou muté et rémunéré à un taux supérieur à celui stipulé dans le règlement régissant la promotion ou la mutation, il est rémunéré selon la nouvelle échelle de taux,

au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf si, avant sa nomination, il a par ailleurs été avisé par écrit qu'une augmentation de rémunération négociée ne s'appliquerait pas à lui ou elle, auquel cas il est rémunéré au taux qui se rapproche le plus, sans y être inférieur, du taux de rémunération qu'il recevait au moment de sa nomination.

****Appendice « B »**

Protocole d'accord entre le Conseil du Trésor (ci-après l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après l'Institut) à l'égard de certains employés du groupe recherche (RE)

Préambule

Afin d'essayer de réduire les problèmes de recrutement et de maintien en poste, l'employeur offre une indemnité aux titulaires de certains postes qui exercent des fonctions au sein du groupe Recherche.

Admissibilité

Les employés suivants sont admissibles à une indemnité provisoire tel qu'indiqué dans la note 1 :

- les employés au Centre de recherches sur les communications Canada qui sont titulaires de postes classifiés aux niveaux SE-RES-01 à SE-RES-05, SE-REM-01, SE-REM-02.

Application

1. À compter du 1^{er} octobre 2018 et jusqu'au 30 septembre 2022, les employés au Centre de recherches sur les communications Canada qui sont titulaires des postes classifiés aux niveaux SE-RES-01 à SE-RES-05, SE-REM-01, SE-REM-02 sont admissibles à une indemnité provisoire d'un montant annualisé de huit mille cinq cents dollars (8 500 \$) dont les versements se font aux deux (2) semaines, selon les conditions établies ci-après.
 - i. L'indemnité stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé.
 - ii. L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
 - iii. Les employés à temps partiel touchent une indemnité proportionnelle à la semaine de travail qui leur est attribuée.
2. Les parties conviennent que les différends survenant à la suite de l'application du présent protocole d'accord peuvent faire l'objet de consultations.
3. Ce protocole d'accord prend fin le 30 septembre 2022.

Signée à Ottawa, le 1er jour du mois de juin 2017.

Le Conseil du Trésor du Canada

Sandra Hassan

Patricia Phee

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Debi Daviau

Appendice « C »

Protocole d'entente blocage des postes

Généralités

1. Le présent protocole d'accord établit les conditions d'emplois concernant la rémunération lors d'une reclassification pour tous employés dont l'agent négociateur est l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada.
2. Le présent protocole d'accord restera en vigueur jusqu'à ce qu'il soit modifié ou annulé par consentement mutuel des parties.
3. Le présent protocole d'accord prévaut sur le *Règlement sur la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition* lorsque celui-ci entre en contradiction avec le protocole d'accord.
4. Lorsque les dispositions d'une convention collective entrent en conflit avec celles énoncées dans le présent protocole d'accord, ce sont les conditions de ce dernier qui prévalent.
5. À compter du 13 décembre 1981, cet accord fera partie intégrante de toutes les conventions collectives auxquelles l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor seront parties.

Partie I

La partie I du présent protocole d'accord s'applique aux titulaires de postes qui, après l'entrée en vigueur de ce protocole, seront reclassifiés dans un groupe et(ou) un niveau comportant un taux de rémunération maximal accessible inférieur.

Note : L'expression « taux de rémunération maximal accessible » désigne le taux accessible pour un rendement entièrement satisfaisant dans le cas où les niveaux sont régis par un régime de rémunération au rendement, ou le taux de rémunération maximal dans le cas de tous les autres groupes et niveaux.

1. Avant qu'un poste soit reclassifié dans un groupe et(ou) un niveau comportant un taux de rémunération maximal accessible inférieur, le titulaire de ce poste doit en être avisé par écrit.

2. Nonobstant la reclassification régressive, un poste occupé est réputé avoir conservé, à toutes fins utiles, son ancien groupe et niveau. En ce qui concerne la rémunération du titulaire, on peut citer cette disposition comme régime de protection salariale et, sous réserve de l'alinéa (b) ci-dessous, elle s'applique jusqu'à ce que le poste devienne vacant ou jusqu'à ce que le taux maximal accessible de l'ancien niveau de classification, révisé de temps à autre, dépasse celui applicable du nouveau niveau, également révisé de temps à autre. Le calcul du taux maximal de rémunération qu'il peut obtenir sera effectué conformément aux *Règlements sur la rémunération avec effet rétroactif*.
 - a. 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.
 - b. Si le titulaire refuse, sans raison valable et suffisante, une offre de mutation dans la même région géographique à un autre poste tel que décrit à l'alinéa (a) ci-dessus, il est immédiatement rémunéré au taux de rémunération du poste reclassifié.
3. Les employés touchés par les dispositions de l'article 3 seront réputés avoir été mutés (selon la définition de la *Directive sur les conditions d'emploi*) aux fins de déterminer les dates d'augmentation d'échelon de salaire et taux de rémunération.

Partie II

La Partie II du présent protocole d'accord s'applique aux titulaires de postes qui, à la date d'entrée en vigueur de ce protocole, sont rémunérés selon des taux de retenue.

1. L'employé dont le poste a été déclassé avant la mise en œuvre du présent protocole, qui est rémunéré selon un taux de retenue à la date d'effet d'une augmentation à caractère économique et qui continue d'être rémunéré à ce taux à la date qui précède immédiatement la date d'effet d'une autre augmentation à caractère économique touche une somme forfaitaire équivalente à cent pour cent (100 %) de l'augmentation à caractère économique prévue pour son ancien groupe et niveau (ou, lorsqu'il est assujéti à un régime de rémunération au rendement le rajustement jusqu'au taux de rémunération maximal accessible), ladite somme étant calculée en fonction de son taux de rémunération annuel.
2. L'employé qui est rémunéré selon un taux de retenue à la date d'effet d'une augmentation à caractère économique, mais qui cesse d'être ainsi rémunéré avant la date d'effet d'une autre augmentation à caractère économique dont le montant est inférieur à celui qu'il aurait reçu en vertu du paragraphe 1 de la partie II touche une somme forfaitaire égale à la différence entre le montant calculé aux termes du paragraphe 1 de la partie II et toute augmentation de rémunération découlant du fait de ne plus être soumis au taux de retenue.

Signé à Ottawa, le 21^e jour du mois de juillet 1982.

****Appendice « D »**

Réaménagement des effectifs

Table des matières

Généralités

- Application
- Convention collective
- Objectifs
- Définitions
- Autorisations
- Contrôle
- Documents de référence
- Demandes de renseignements

Partie I : rôles et responsabilités

- 1.1 Ministères ou organisations
- 1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor
- 1.3 Commission de la fonction publique
- 1.4 Employés

Partie II : avis officiel

- 2.1 Ministère

Partie III : réinstallation d'une unité de travail

- 3.1 Généralités

Partie IV : recyclage

- 4.1 Généralités
- 4.2 Employés excédentaires
- 4.3 Personnes mises en disponibilité

Partie V : protection salariale

- 5.1 Poste d'un niveau inférieur

Partie VI : options offertes aux employés

- 6.1 Généralités
- 6.2 Programmes de départ volontaire
- 6.3 Échange de postes
- 6.4 Options
- 6.5 Prime de maintien en fonction

Partie VII : dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution

- Préambule

- 7.1 Définitions
- 7.2 Généralités
- 7.3 Responsabilités
- 7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution
- 7.5 L'offre d'emploi du nouvel employeur
- 7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice
- 7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération
- 7.8 Remboursement
- 7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

[Annexe A : énoncé des principes régissant la pension](#)

[Annexe B : mesure de soutien à la transition \(MST\)](#)

[Annexe C : rôle de la CFP dans l'administration des droits de priorité des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité](#)

Généralités

Application

Le présent appendice s'applique à tous les employés.

À moins qu'il ne soit spécifiquement indiqué, les parties I à VI ne s'appliquent pas à la diversification des modes d'exécution.

Convention collective

À l'exception des dispositions dont la Commission de la fonction publique (CFP) est chargée, le présent appendice fait partie de la présente convention collective.

Objectifs

Le Conseil du Trésor a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employés nommés pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces employés d'autres possibilités d'emploi. On ne doit toutefois pas considérer que le présent appendice assure le maintien dans un poste en particulier, mais plutôt le maintien d'emploi.

À cette fin, les employés nommés pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement des effectifs et pour lesquels l'administrateur général sait ou peut prévoir la disponibilité d'emploi se verront garantir qu'une offre d'emploi raisonnable dans l'administration publique centrale leur sera faite. Les employés pour lesquels l'administrateur général ne peut faire de garantie pourront bénéficier des arrangements d'emploi, ou formules de transition (parties VI et VII).

Définitions

administrateur général (deputy head)

a le même sens que dans la définition d'« administrateur général » à l'article 2 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et s'entend également de la personne officiellement désignée par lui pour le représenter;

administration publique centrale (core public administration)

postes dans les ministères ou les organisations, ou autres secteurs de l'administration publique fédérale dont les noms figurent aux annexes I et IV dans la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP), et pour lesquels la CFP est seule autorisée à faire les nominations;

avis de mise en disponibilité (lay-off notice)

avis écrit qui est donné à l'employé excédentaire au moins un mois avant la date prévue de sa mise en disponibilité. Cette période est comprise dans la période de priorité d'excédentaire;

diversification de mode de prestation de service (alternative delivery initiative)

transfert de toute tâche, entreprise ou activité de l'administration publique centrale à une entité ou à une société qui constitue un organisme distinct ou qui ne fait pas partie de l'administration publique centrale;

échange de postes (alternation)

un échange a lieu lorsqu'un employé optant (non excédentaire) qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'administration publique centrale avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études;

employé excédentaire (surplus employee)

employé nommé pour une période indéterminée déclaré officiellement excédentaire par écrit par l'administrateur général dont il relève;

employé optant (opting employee)

employé nommé pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs et qui n'a pas reçu de l'administrateur général de garantie d'une offre d'emploi raisonnable. L'employé a cent vingt (120) jours pour envisager les options offertes à l'article 6.4 du présent appendice;

employé touché (affected employee)

employé nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs;

fonction publique (public service)

postes dans les ministères, organismes ou autres secteurs de la fonction publique du Canada dont les noms figurent à la *Loi sur les relations de travail dans le secteur fédéral* (LRTSPF), et pour lesquels la CFP est seule autorisée à faire les nominations;

garantie d'une offre d'emploi raisonnable (guarantee of a reasonable job offer)

garantie d'une offre d'emploi d'une période indéterminée dans l'administration publique centrale faite par l'administrateur général à un employé nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé touché pour lequel il sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale. L'employé excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI du présent appendice;

indemnité d'études (education allowance)

une des options offertes à un employé nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs normale et à qui l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe B), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement pertinents, jusqu'à un maximum de quinze mille dollars (15 000 \$);

mesure de soutien à la transition (transition support measure)

une des options offertes à l'employé optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La mesure de soutien à la transition est un montant forfaitaire calculé d'après le nombre d'années de service, comme l'indique l'annexe B;

ministère ou organisation d'accueil (appointing department or organization)

ministère ou organisation ou organisme qui accepte de nommer (immédiatement ou après recyclage) un employé excédentaire ou en disponibilité ou d'en étudier la nomination éventuelle;

ministère ou organisation d'attache (home department)

ministère ou organisation ou organisme qui déclare un employé excédentaire;

mise en disponibilité accélérée (accelerated lay-off)

mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'un employé excédentaire, l'administrateur général met celui-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits de l'employé eu égard à la mise en disponibilité entrent en vigueur à la date réelle de celle-ci;

offre d'emploi raisonnable (reasonable job offer)

offre d'emploi pour une période indéterminée dans la fonction publique centrale, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, la recherche d'une offre d'emploi jugée raisonnable s'effectuera comme suit : 1) dans la zone d'affectation de l'employé, selon la définition de la *Directive sur les voyages*; 2) dans un rayon de quarante kilomètres (40 km) du lieu de travail ou du lieu de résidence de l'employé, compte tenu de l'option la mieux susceptible d'assurer une continuité en matière d'emploi, et 3) à l'extérieur du rayon de quarante kilomètres (40 km). Pour les situations de diversification des modes d'exécution, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII du présent appendice. Une offre d'emploi raisonnable est aussi une offre d'emploi d'un employeur de l'annexe V de la LGFP, pourvu que :

- a. la nomination soit à un taux de rémunération et dans une échelle dont le maximum atteignable ne soit pas inférieur au taux de rémunération et au maximum atteignable du fonctionnaire en vigueur à la date de l'offre,
- b. ce soit un transfert sans interruption de tous les avantages sociaux de l'employé, incluant la reconnaissance de ses années de service aux fins du calcul de l'emploi continu ainsi que l'accumulation des avantages, y compris le transfert des crédits de congé de maladie, de l'indemnité de départ et des crédits de congé annuel accumulés;

personne mise en disponibilité

(laid-off person) : personne qui a été mise en disponibilité conformément au paragraphe 64(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et pouvant toujours être nommée en priorité en vertu du paragraphe 41(4) et de l'article 64 de la LEFP;

priorité d'employé excédentaire (surplus priority)

priorité de nomination accordée conformément à l'article 5 du REFP et selon l'article 40 de la LEFP aux employés excédentaires afin de leur permettre d'être nommés en priorité à d'autres postes dans l'administration publique fédérale pour lesquels ils rencontrent les exigences essentielles;

priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable (twelve (12)-month surplus priority period in which to secure a reasonable job offer)

une des options offertes à un employé optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable;

priorité de mise en disponibilité (lay off priority)

priorité dont bénéficient les personnes mises en disponibilité, accordée en vertu du paragraphe 41(5) de la LEFP, pour tout poste pour lequel la Commission de la fonction publique (CFP) est convaincue que la personne rencontre les exigences essentielles. La période d'admissibilité à cette priorité est de un (1) an comme le stipule l'article 11 du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* (REFP);

priorité de réintégration (reinstatement priority)

priorité de nomination accordée par la CFP, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, à certains employés dont le traitement est protégé en vertu du présent appendice, afin de les aider à obtenir une nomination à un niveau équivalant à celui qu'ils occupaient avant d'être déclarés excédentaires;

réaménagement des effectifs (work force adjustment)

situation qui se produit lorsqu'un administrateur général décide que les services d'un ou de plusieurs employés nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où l'employé ne veut pas être réinstallé ou du recours à un autre mode d'exécution;

recyclage (retraining)

formation sur le tas ou toute autre formation ayant pour objet de donner aux employés touchés, aux employés excédentaires et aux personnes mises en disponibilité les qualifications nécessaires pour combler des vacances prévues ou connues dans l'administration publique centrale;

réinstallation (relocation)

déplacement autorisé d'un employé excédentaire ou mis en disponibilité d'un lieu de travail à un autre situé au-delà de ce que l'on considère localement comme étant à une distance normale du lieu de résidence aux fins des déplacements quotidiens;

réinstallation d'une unité de travail (relocation of work unit)

déplacement autorisé d'une unité de travail de toute taille à un lieu de travail situé au-delà de ce que l'on considère localement comme à une distance normale aux fins des déplacements quotidiens de l'ancien lieu de travail et du lieu de résidence actuel de l'employé;

rémunération (pay)

sens identique à celui de l'expression « taux de rémunération » employé dans la convention collective de l'employé;

statut d'employé excédentaire (surplus status)

un employé nommé pour une période indéterminée a le statut d'employé excédentaire à compter de la date à laquelle il est déclaré excédentaire jusqu'à ce qu'il soit mis en disponibilité, qu'il soit nommé pour une période indéterminée à un autre poste, que son statut d'employé excédentaire soit annulé ou qu'il démissionne;

Système de gestion de l'information sur les priorités (Priority Information Management System)

système conçu par la CFP pour faciliter la nomination des personnes ayant droit à une priorité légale et réglementaire.

Autorisations

La CFP accepte les sections du présent appendice qui relèvent de ses compétences.

Contrôle

Les ministères ou les organisations conservent à un endroit central des renseignements sur tous les cas visés par le présent appendice, et qui portent notamment sur ce qui suit : les raisons de la mesure; le nombre, le groupe professionnel et le niveau des employés en cause; la date où l'avis a été donné; le nombre d'employés placés sans recyclage; le nombre d'employés recyclés (y compris le nombre de mois de salaire utilisés pour le recyclage); le niveau des postes auxquels les employés ont été nommés et le coût de toute protection salariale; et, le nombre, le type et le montant des paiements forfaitaires versés aux employés.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor se sert de ces renseignements pour faire ses vérifications périodiques.

Documents de référence

Les principaux documents de référence ayant trait au réaménagement des effectifs sont les suivants :

Loi sur la gestion des finances publiques;
 Sélection du taux de rémunération (page principale du site web du Conseil du Trésor, Rémunération et administration de la paye);
Code des valeurs et d'éthique de la fonction publique, chapitre 3 : mesures d'observation concernant l'après-mandat;
Règlement de l'Employeur sur les promotions;
Loi sur l'emploi dans la fonction publique;
Règlement sur l'emploi dans la fonction publique;
Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral;
Loi sur la pension de la fonction publique;
Directive sur les conditions d'emploi;
Directive sur la réinstallation intégrée du CNM;
Directive sur les voyages.

Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements relatives au présent appendice doivent être adressées à l'Institut ou aux agents responsables à l'administration centrale du ministère ou de l'organisme en cause.

Les agents responsables doivent renvoyer les questions portant sur l'application de l'appendice au directeur principal, Groupes exclus et politiques administratives, Relations de travail et opérations de rémunération, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Les demandes des employés pour des renseignements touchants leur priorité de nomination ou leur situation dans le cadre du processus de nomination prioritaire doivent être faites au conseiller en ressources humaines de leur ministère ou organisation ou au conseiller sur les priorités de la CFP responsable de leur dossier.

Partie I : rôles et responsabilités

1.1 Ministères ou organisations

1.1.1 Étant donné que les employés nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe aux ministères ou aux organisations de veiller à ce qu'ils soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière dans la fonction publique.

1.1.2 Les ministères ou les organisations réalisent une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'un réaménagement des effectifs sur les employés nommés pour une période indéterminée, sur le ministère et sur la fonction publique.

1.1.3 Les ministères ou les organisations :

- a. établissent, au besoin, des comités mixtes chargés de fournir des avis et de mener des consultations au sujet du réaménagement de leurs effectifs;
et
- b. avisent l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) des agents responsables de l'administration du présent appendice.

Le mandat de ces comités prévoit un mécanisme pour traiter les demandes d'échange de postes provenant d'autres ministères et organismes.

1.1.4 Les ministères ou les organisations d'attache collaborent avec la CFP et avec les ministères ou les organisations d'accueil pour réaffecter leurs employés excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité.

1.1.5 Les ministères ou les organisations établissent des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage de leurs employés touchés et excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité.

1.1.6 Lorsqu'un administrateur général conclut que les services d'un employé ne seront plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, il en informe ledit employé par écrit. Une copie de cette lettre doit être immédiatement acheminée au président de l'IPFPC.

La lettre doit indiquer si :

- a. une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par l'administrateur général et que l'employé est déclaré excédentaire à compter de la date précisée;
ou
- b. l'employé est déclaré optant et peut bénéficier des options offertes à l'article 6.4 présent appendice, car l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable.

Le cas échéant, la lettre doit préciser la date éventuelle de mise en disponibilité.

1.1.7 Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à l'employé assujéti au réaménagement des effectifs pour lequel il sait ou peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale.

1.1.8 Si l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, il doit donner cent vingt (120) jours à l'employé optant pour examiner les trois options expliquées à la partie VI du présent appendice et prendre une décision. Si l'employé ne fait pas de choix, il sera réputé avoir choisi l'option (a), une priorité d'employé excédentaire de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

1.1.9 Sur demande d'un employé touché nommé pour une période indéterminée qui peut démontrer que ses tâches n'existent déjà plus, l'administrateur général doit décider de garantir une offre d'emploi raisonnable ou d'offrir les options énoncées à l'article 6.4 du présent appendice à l'employé.

1.1.10 Le ministère ou l'organisation informe par écrit la CFP du statut d'excédentaire de l'employé et lui transmet les détails, les formulaires, les curriculum vitæ et toute autre information que la CFP pourra lui demander pour qu'elle puisse s'acquitter de sa tâche.

1.1.11 Le ministère ou l'organisation d'attache fournit à la CFP une déclaration écrite dans laquelle il précise qu'il serait prêt à nommer l'employé excédentaire à un poste qui convienne à ses qualifications si un tel poste était disponible.

1.1.12 Les ministères ou les organisations informent le président de l'IPFPC et consultent les représentants de l'Institut de façon exhaustive au sujet de tout réaménagement des effectifs le plus tôt possible après que la décision a été prise et tout au long du processus. Dès que les employés touchés sont connus, les ministères ou les organisations font immédiatement part au président de l'Institut de leur nom, leur lieu de travail, leur numéro de téléphone, leur adresse courriel et leur adresse postale, tels qu'ils figurent dans la base de données ministérielle ou organisationnelle sur les employés.

1.1.13 Les ministères ou les organisations informent officiellement les employés qu'ils font l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs et rappellent à l'employé que l'appendice « C » sur le réaménagement des effectifs de la présente convention collective s'applique.

1.1.14 Les administrateurs généraux appliquent du présent appendice de façon à ce que le nombre de mises en disponibilité involontaires soit le moins élevé possible. Les mises en disponibilité ne doivent normalement se produire que lorsqu'un employé a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'il n'est pas mobile, qu'il ne peut pas être recyclé en moins de deux (2) ans ou qu'il demande à être mis en disponibilité.

1.1.15 Les ministères ou les organisations doivent conseiller et renseigner leurs employés touchés au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière au sein de la fonction publique et doivent, dans la mesure du possible, faire la promotion des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité auprès d'autres ministères ou organisations, à moins que ces personnes ne soient averties par écrit par le ministère ou l'organisation qu'elles ne sont pas disponibles aux fins de nomination.

1.1.16 La nomination d'employés excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils occupaient au moment où ils ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. Les ministères ou les organisations évitent de nommer les employés excédentaires à un niveau inférieur, sauf s'ils ont épuisé toutes les autres possibilités.

1.1.17 Les ministères ou les organisations d'attache nomment le plus grand nombre de leurs employés excédentaires ou de leurs personnes mises en disponibilité ou trouvent d'autres postes (vacants ou devant le devenir) pour lesquels les intéressés peuvent être recyclés.

1.1.18 Les ministères ou les organisations d'attache réinstallent leurs employés excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité, si c'est nécessaire.

1.1.19 Les employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallés s'ils déclarent être disposés à l'être et si cette réinstallation leur permet d'être réaffectés ou d'être nommés à un autre poste, à condition :

- a. qu'il n'y ait aucun bénéficiaire de priorité ou un bénéficiaire d'une priorité supérieure, qui possède les compétences requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir;
ou
- b. qu'il n'y ait localement aucun employé excédentaire ou aucune personne mise en disponibilité qui soit intéressé par le poste et qui pourrait acquérir les compétences requises grâce au recyclage.

1.1.20 Le ministère ou l'organisation d'attache de l'employé assume les frais de déplacement engagés par l'intéressé pour se rendre à des entrevues, ainsi que ses frais de réinstallation. Ces frais sont remboursés à l'intéressé conformément aux directives sur les voyages et sur la réinstallation intégrée du CNM.

1.1.21 Aux fins de la directive sur la réinstallation intégrée du CNM, les employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallés conformément au présent appendice sont réputés être des employés réinstallés à la demande de l'employeur. La règle générale ayant trait à la distance minimale exigée pour une réinstallation s'applique dans leur cas.

1.1.22 Aux fins de la *Directive sur les voyages d'affaires*, les personnes mises en disponibilité qui se déplacent pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nomination dans la fonction publique centrale sont réputées être un « voyageur » selon la définition de la *Directive sur les voyages*.

1.1.23 Pour la période de priorité et/ou de mises en disponibilité, les ministères ou les organisations d'attache prennent à leur charge le traitement, les frais liés à la protection salariale et/ou à la cessation d'emploi, ainsi que les autres frais autorisés, comme les frais de scolarité, de déplacement, de réinstallation et de recyclage de leurs employés excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité, en conformité avec la présente convention collective et les diverses directives applicables. Le ministère ou l'organisation d'accueil peut accepter d'assumer la totalité ou une partie de ces frais.

1.1.24 Lorsqu'un employé excédentaire est nommé par un autre ministère ou une autre organisation à un poste pour une période déterminée, ces frais sont imputés au ministère ou à l'organisation d'attache pendant une période d'un an suivant la date de la nomination, à moins

que les ministères ou les organisations d'attache et d'accueil deviennent le nouveau ministère ou la nouvelle organisation d'attache de l'employé, conformément aux pouvoirs dévolus à la CFP.

1.1.25 Les ministères ou les organisations protègent le statut d'employé nommé pour une période indéterminée et de bénéficiaire de priorité des employés excédentaires nommés à un poste pour une période déterminée en vertu du présent appendice.

1.1.26 Les ministères ou les organisations informent la CFP en temps opportun et par une méthode recommandée par la CFP, des résultats de toutes les présentations qui leur sont faites en vertu du présent appendice.

1.1.27 Les ministères ou les organisations examinent leur utilisation de personnel temporaire d'agence, d'entrepreneurs, de conseillers, et l'utilisation de services de sous-traitance, d'employés nommés pour une période déterminée et de tous les autres employés nommés pour une période autre qu'indéterminée; dans la mesure du possible, ils évitent d'embaucher et de réembaucher le personnel temporaire d'agence, les entrepreneurs, les services de sous-traitance, les conseillers ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination d'employés excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.

1.1.28 Rien de ce qui précède ne limite le droit de l'employeur d'embaucher ou de nommer des personnes pour répondre à des besoins ponctuels à court terme. Les employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité ont la priorité même pour ces emplois de courte durée.

1.1.29 Les ministères ou les organisations peuvent mettre un employé excédentaire en disponibilité à une date antérieure à la date prévue, quand celui-ci le leur demande par écrit.

1.1.30 Les ministères ou les organisations agissent à titre de ministère ou d'organisation d'accueil collaborent avec la CFP et les autres ministères ou organisations en acceptant de nommer ou de recycler, dans la mesure du possible, le plus grand nombre possible d'employés touchés ou excédentaires et de personnes mises en disponibilité d'autres ministères ou organisations.

1.1.31 Les ministères ou les organisations donnent aux employés excédentaires un avis de mise en disponibilité au moins un mois avant la date prévue, si les efforts faits en vue de les nommer ont été vains. Une copie de cet avis est transmise au président de l'IPFPC.

1.1.32 Si un employé excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, il sera susceptible d'être mis en disponibilité un mois après le refus de l'offre. Toutefois, la mise en disponibilité ne peut se faire avant six (6) mois suivant la date de l'avis d'excédentaire. Les dispositions du paragraphe 1.3.3 continuent de s'appliquer.

1.1.33 Les ministères ou les organisations doivent présumer que les employés désirent être réaffectés à moins qu'ils n'indiquent le contraire par écrit.

1.1.34 Les ministères ou les organisations fournissent aux employés touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les

déclarer excédentaires ou touchés soit prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux ainsi qu'à un employé optant. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

- a. le réaménagement des effectifs et ses conséquences sur l'intéressé;
- b. l'appendice sur le réaménagement des effectifs;
- c. le système de gestion de l'information sur les priorités de la CFP et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé;
- d. l'établissement d'un curriculum vitæ;
- e. les droits et obligations de l'employé;
- f. la situation actuelle de l'employé (par exemple, la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);
- g. les autres possibilités offertes à l'employé (processus d'échange de postes, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite, y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il a droit à une allocation annuelle, mesure de soutien à la transition, indemnité d'études, la rémunération en remplacement de la période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);
- h. les chances de nomination de l'employé à un autre poste;
- i. la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « une priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable »; « mesure de soutien à la transition »; « indemnité d'études »;
- j. les options pour les employés ne disposant pas d'une garantie d'offre d'emploi raisonnable, la période d'examen de cent vingt (120) jours assortie de l'accès au processus d'échange de postes;
- k. aviser les employés de se renseigner à propos des échanges de postes proposés et de soumettre une demande d'approbation dans les plus brefs délais une fois informés qu'ils ne recevront pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable;
- l. les Centres de ressources humaines Canada et leurs services (y compris la recommandation que l'employé s'inscrive le plus tôt possible au bureau le plus proche);
- m. la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
- n. la poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'intéressé a droit à la priorité en matière de dotation et qu'il n'a pas été nommé à un poste;
- o. un avertissement selon lequel, si l'employé refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé;
et
- p. aviser les employés de leur droit d'être représentés par l'Institut en ce qui concerne l'application du présent appendice.

1.1.35 Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination des employés, les ministères ou les organisations d'attache établissent un plan de recyclage, le signent et le font signer par les employés en cause et par les ministères ou les organisations d'accueil.

1.1.36 L'indemnité de départ et les autres avantages sociaux prévus par d'autres articles de la présente convention collective sont distincts de ceux qui sont offerts dans le présent appendice, et ils s'y ajoutent.

1.1.37 L'employé excédentaire qui démissionne dans le contexte du présent appendice est réputé avoir été mis en disponibilité par l'employeur à la date à laquelle l'administrateur général accepte par écrit sa démission, aux fins du calcul de l'indemnité de départ et de la rémunération rétroactive.

1.1.38 Le ministère ou l'organisation examinera la situation de chaque employé touché chaque année, ou plus tôt, à partir de la date de l'avis initial l'informant de son statut d'employé touché et déterminera si l'employé doit conserver ou non son statut d'employé touché.

1.1.39 Le ministère ou l'organisation avisera l'employé touché, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision prise en vertu du paragraphe 1.1.38.

1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor

1.2.1 Il incombe au Secrétariat du Conseil du Trésor :

- a. d'examiner et de régler les cas soumis par la CFP ou par d'autres parties;
- b. d'examiner les demandes de ressources présentées par les ministères aux fins du recyclage;
et
- c. de veiller à ce que les ministères ou les organisations soient informés dans la mesure du possible des professions où il y a des pénuries de compétence.

1.3 Commission de la fonction publique

1.3.1 Dans le contexte du réaménagement des effectifs et de la loi régissant la Commission de la fonction publique (CFP), il incombe à la CFP de :

- a. veiller au respect des droits de priorité;
- b. s'assurer que des mesures sont prises pour évaluer les compétences des personnes ayant droit à une priorité à occuper les postes vacants et à les nommer si elles ont les qualifications essentielles du poste;
et
- c. s'assurer que les personnes ayant droit à une priorité sont informées de leurs droits à ce chapitre.

1.3.2 La CFP fournira, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* :

- a. au Secrétariat du Conseil du Trésor les renseignements relatifs à l'administration des droits de priorité qui pourraient influencer sur le niveau de conformité des ministères ou des organisations à la présente directive;
et

- b. des renseignements aux agents négociateurs sur le nombre et la situation de leurs membres inscrits dans le Système de gestion de l'information sur les priorités, de même que des renseignements sur l'ensemble du système.

1.3.3 Les rôles et responsabilités de la CFP découlent de la loi qui la régit, non pas de la convention collective. À ce titre, toute modification apportée à ces rôles/responsabilités doit être approuvée par la Commission. Pour obtenir davantage de détails sur le rôle de la CFP dans l'administration des droits de priorité des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité, consultez l'annexe C du présent document.

1.4 Employés

1.4.1 Les employés ont le droit d'être représentés par l'IPFPC en ce qui concerne l'application du présent appendice.

1.4.2 Il incombe aux employés directement touchés par un réaménagement des effectifs, qui reçoivent une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou qui choisissent, ou qui sont réputés avoir choisi, l'option (a) de la partie VI du présent appendice :

- a. de chercher activement un autre emploi, en collaboration avec leur ministère ou leur organisation et avec la CFP, à moins qu'ils n'aient informé ceux-ci par écrit de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination;
- b. de se renseigner sur leurs droits et obligations;
- c. de fournir promptement au ministère ou à l'organisation d'attache et à la CFP les renseignements (dont un curriculum vitae) qui les aideront dans leurs démarches en vue d'une nomination;
- d. de s'assurer que la CFP et les ministères ou les organisations d'accueil peuvent les joindre facilement, et de se présenter à tout rendez-vous découlant d'une présentation;
- e. d'étudier sérieusement les possibilités d'emploi qui leur sont offertes (c'est-à-dire les présentations au sein du ministère ou de l'organisation d'attache, les présentations de la CFP et les offres d'emploi faites par des ministères ou des organisations), y compris celles qui prévoient un recyclage ou une réinstallation, ainsi que les nominations pour une période déterminée et les nominations à un niveau inférieur.

1.4.3 Les employés optant doivent :

- a. envisager les options faites à la partie VI du présent appendice;
- b. faire connaître, par écrit, l'option choisie à leur gestionnaire au plus tard cent vingt (120) jours après déclaration de leur statut d'employé optant;
et
- c. soumettre leur demande d'échange de postes à la gestion avant l'échéance de la période de cent vingt (120) jours, lorsque l'échange de postes est avec un employé non touché.

Partie II : avis officiel

2.1 Ministère

2.1.1 Tel que déjà mentionné au paragraphe 1.1.12, les ministères ou les organisations informent et consultent les représentants de l'agent négociateur de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. Ils communiqueront à l'agent négociateur et au président de l'IPFPC, le nom, le lieu de travail, le numéro de téléphone, l'adresse courriel, et l'adresse postale des employés touchés, tels qu'ils figurent dans la base de données ministérielle ou organisationnelle sur les employés.

2.1.2 Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins six (6) employés nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le ministère ou l'organisation responsable informe confidentiellement le secrétaire adjoint (ou délégué), Relations de travail et opérations de rémunération, Secrétariat du Conseil du Trésor, le plus tôt possible, et jamais moins de quatre (4) jours ouvrables avant l'annonce du réaménagement.

2.1.3 Avant d'aviser un employé potentiellement touché, les ministères ou les organisations doivent aviser le premier dirigeant de chaque agent négociateur dont les membres sont touchés. Un tel avis doit être fait par écrit, de façon confidentielle et le plus rapidement possible et en aucun cas moins de deux (2) jours ouvrables avant qu'un employé soit avisé du réaménagement des effectifs. Un tel avis doit indiquer le nom et le lieu de l'unité touché ou des unités touchées, la date prévue de l'annonce, le moment prévu du réaménagement des effectifs et le nombre, le groupe et le niveau des employés qui seront vraisemblablement touchés par la décision.

Partie III : réinstallation d'une unité de travail

3.1 Généralités

3.1.1 Dans les cas où une unité de travail est réinstallée, les ministères ou les organisations offrent à tous les employés dont le poste sera transféré par avis écrit le choix d'être réinstallés avec ladite unité ou d'être considérés employés visés par une situation de réaménagement des effectifs.

3.1.2 Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les employés disposent d'une période de six (6) mois pour préciser leur intention d'être réinstallés avec l'unité. Si l'intention de l'employé est de ne pas être réinstallé avec l'unité, l'administrateur général, après avoir tenu compte de tous les facteurs pertinents, peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé ou lui offrir les options du paragraphe 6.4 du présent appendice.

3.1.3 Les employés transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des paragraphes 1.1.18 à 1.1.22.

3.1.4 Les ministères ou les organisations s'efforceront de respecter les préférences d'installation de l'employé, mais rien n'empêche un ministère ou une organisation d'offrir le poste réinstallé

avec l'unité de travail à un employé à qui l'administrateur général garantit une offre d'emploi raisonnable, après avoir pris tout le temps que le permettent les activités générales pour trouver une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de l'employé.

3.1.5 L'employé qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable sera déclaré optant et sera admissible aux options présentées à la partie VI du présent appendice.

Partie IV : recyclage

4.1 Généralités

4.1.1 Pour faciliter la réaffectation des employés touchés, des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité, les ministères ou les organisations doivent faire tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination :

- a. à un poste vacant;
ou
- b. à des postes censés devenir vacants, d'après les prévisions de la direction.

4.1.2 L'employé, le ministère ou l'organisation d'attache et le ministère ou l'organisation d'accueil sont chargés de repérer les possibilités de recyclage conformément aux dispositions de l'article 4.1.1.

4.1.3 Sous réserve des dispositions du paragraphe 4.1.2, l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) ans.

4.2 Employés excédentaires

4.2.1 L'employé excédentaire a droit au recyclage, pourvu :

- a. que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné ou lui permette de se qualifier pour des vacances prévues dans des emplois ou endroits où il y a pénurie de compétences;
et
- b. qu'aucun autre bénéficiaire de priorité n'ait les qualifications requises pour un poste vacant donné auquel il est fait référence à l'alinéa (a) ci-dessus.

4.2.2 Le ministère ou l'organisation d'attache s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé excédentaire, par ses propres agents délégués et par ceux du ministère d'accueil.

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

4.2.4 Pendant son recyclage, l'employé excédentaire continue d'être employé par le ministère ou l'organisation d'attache et d'être rémunéré d'après son poste, à moins que le ministère d'accueil

ne soit disposé à le nommer pour une période indéterminée, à condition qu'il mène son recyclage à bonne fin, auquel cas le plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre.

4.2.5 Lorsqu'un plan de recyclage a été approuvé, et que l'employé excédentaire continue d'être employé par le ministère ou l'organisation d'attache, la date de mise en disponibilité envisagée est reportée jusqu'à la fin de la période de recyclage, sous réserve du paragraphe 4.2.3.

4.2.6 L'employé qui ne mène pas son recyclage à bonne fin peut être mis en disponibilité à la fin de sa période de priorité d'excédentaire si l'employeur ne réussit pas à lui faire une offre d'emploi raisonnable.

4.2.7 Outre les autres droits et avantages accordés en vertu de la présente partie, l'employé excédentaire qui se voit garantir une offre d'emploi raisonnable et qui consent à être réinstallé se voit garantir le droit de suivre un programme de formation pour se préparer en vue d'une nomination à un poste en vertu du paragraphe 4.1.1, et ce jusqu'à concurrence d'une année ou de sa date de nomination à un autre poste, si celle-ci arrive plus tôt. La nomination à ce poste est assujettie au succès de la formation.

4.3 Personnes mises en disponibilité

4.3.1 La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage, pourvu :

- a. que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;
- b. qu'elle satisfasse aux exigences minimales précisées dans la norme de sélection applicable au groupe en cause;
- et
- c. qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité disponible qui ait les qualifications requises pour le poste.

4.3.2 Lorsqu'une personne se voit offrir une nomination assujettie à la réussite de son recyclage, le plan de recyclage est inclus dans la lettre d'offre. Si la personne accepte l'offre conditionnelle, elle est nommée pour une période indéterminée au plein niveau du poste après avoir mené son recyclage à bonne fin et avoir été jugée qualifiée pour le poste. Lorsqu'une personne accepte une nomination à un poste dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui du poste duquel elle a été mise en disponibilité, elle bénéficie d'une protection salariale, conformément aux dispositions de la partie V.

Partie V : protection salariale

5.1 Poste d'un niveau inférieur

5.1.1 Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommés à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu du présent appendice sont protégés par les dispositions de protection salariale de la présente convention collective ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes du *Règlement concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition*.

5.1.2 La protection de salaire accordée en vertu du paragraphe 5.1.1 à l'employé demeure en vigueur jusqu'à ce que celui-ci soit nommé ou déplacé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste duquel il a été déclaré excédentaire ou mis en disponibilité.

Partie VI : options offertes aux employés

6.1 Généralités

6.1.1 Normalement, les administrateurs généraux garantiront une offre d'emploi raisonnable à un employé touché pour lequel ils savent qu'il existe ou ils peuvent prévoir une disponibilité d'emploi. L'administrateur général qui ne peut pas donner cette garantie indiquera ses raisons par écrit, à la demande de l'employé. L'employé qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

6.1.2 L'employé qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable de l'administrateur général aura cent vingt (120) jours pour envisager les trois (3) options mentionnées plus bas avant de devoir prendre une décision;
et

l'employé peut aussi participer au processus d'échange de postes, conformément à l'article 6.3 du présent appendice dans les cent vingt (120) jours avant qu'il ne doive prendre une décision aux termes de l'article 6.1.3.

6.1.3 L'employé optant doit présenter par écrit son choix de l'une des options énumérées à l'article 6.4 du présent appendice pendant la période de cent vingt (120) jours de réflexion. Il ne peut changer d'option lorsqu'il a fait son choix par écrit. Le ministère acheminera une copie du choix de l'employé au président de l'IPFPC.

6.1.4 Si l'employé n'a pas fait de choix à la fin de la période de réflexion de cent vingt (120) jours, il sera réputé avoir choisi l'option (a), priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

6.1.5 Si une offre d'emploi raisonnable qui ne requiert pas de réinstallation est faite au cours de la période de cent vingt (120) jours de réflexion et avant l'acceptation par écrit de la mesure de soutien à la transition ou de l'indemnité d'études, l'employé est inadmissible à ces options.

6.1.6 L'employeur doit faire parvenir sans délai au président de l'IPFPC une copie de toute lettre qu'il aura envoyée en vertu de la présente partie ou de tout avis de mise en disponibilité émis conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

6.2 Programmes de départ volontaire

Le programme de départ volontaire aide les employés à quitter la fonction publique lorsqu'ils sont placés en statut touché avant de s'inscrire à un processus de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD), et ne s'applique pas si

l'administrateur général peut fournir une garantie d'offre d'emploi raisonnable (GOER) aux employés touchés dans l'unité de travail.

6.2.1 Les ministères et les organisations mettent en place un programme de départ volontaire lors de chaque réaménagement des effectifs dans lequel la main-d'œuvre sera réduite et qui touche cinq (5) employés ou plus de même groupe et niveau et de la même unité de travail et lorsque l'administrateur général ne peut pas fournir une garantie d'offre d'emploi raisonnable.

6.2.2 Lorsque ces programmes de départ volontaire sont mis en place, les employés, qui se portent volontaires et qui sont choisis, seront considérés comme employés optant.

6.2.3 Lorsque le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer, la sélection des participants se fera par ancienneté. Par ancienneté, on entend le nombre total d'années d'emploi dans la fonction publique fédérale, qu'elles soient ou non continues.

6.3 Échange de postes

6.3.1 Tous les ministères participeront au processus d'échanges de postes.

6.3.2 Un échange a lieu lorsqu'un employé optant qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'administration publique centrale, conformément aux dispositions de la partie VI du présent appendice.

6.3.3

- a. Seul l'employé optant et excédentaire parce qu'il a choisi l'option A peut être affecté à un poste non touché à durée indéterminée au sein de l'administration publique centrale.
- b. Lorsqu'un employé dont le poste a été déclaré excédentaire, mais qui n'est pas un employé optant, se voit offrir un échange de postes, la mesure de soutien à la transition qui lui est offerte en vertu de l'alinéa 6.4.1(b) ou du sous-alinéa 6.4.1(c)(i) est réduite d'une semaine pour chaque semaine complétée entre le début de la période de priorité de l'employé excédentaire et la date à laquelle l'échange de postes a été offert.

6.3.4 Un employé nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter la fonction publique peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui d'un employé optant. Il incombe cependant à la direction de décider si l'employé optant répond aux exigences du poste du remplaçant et aux besoins de l'administration publique centrale.

6.3.5 Tout échange de postes doit se traduire par l'élimination d'une fonction ou d'un poste de façon permanente.

6.3.6 L'employé optant qui prend la place d'un employé non touché doit, dans la mesure déterminée par l'employeur, répondre aux exigences du poste de ce dernier, y compris les exigences linguistiques. L'employé (le remplaçant) qui prend la place d'un employé optant doit

répondre aux exigences du poste de ce dernier, sauf s'il n'effectue pas les fonctions de ce poste. L'employé remplaçant sera rayé de l'effectif dans les cinq (5) jours suivant l'échange de postes.

6.3.7 Un échange de postes doit habituellement avoir lieu entre des employés de mêmes groupe et niveau. Deux (2) employés qui ne sont pas des mêmes groupes et niveaux peuvent échanger leurs postes à condition que leurs groupes et niveaux soient considérés comme équivalents. C'est le cas lorsque l'écart entre le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement plus élevé et le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement moins élevé ne dépasse pas six pour cent (6%).

6.3.8 L'échange a lieu à une date donnée, c'est-à-dire que les deux (2) employés concernés échangent directement leurs postes le même jour. L'échange ne doit pas donner lieu à une « réaction en chaîne », à savoir une série d'échanges entre plus de deux postes ou à un « examen ultérieur », à savoir un échange à une date ultérieure.

Pour plus de précisions, l'échange de postes doit avoir lieu à une date donnée une fois qu'il a été approuvé, mais peut se faire après l'échéance de la période de cent vingt (120) jours en raison, par exemple, de la lenteur des processus administratifs.

6.4 Options

6.4.1 Seul l'employé optant qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable de son administrateur général aura le choix entre les options suivantes :

- a.
 - i. Une priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable. Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de ces douze (12) mois, l'employé sera mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. L'employé qui exerce cette option ou qui est présumé l'exercer est excédentaire.
 - ii. À la demande de l'employé, ladite période de priorité d'excédentaire d'une durée de douze (12) mois sera prolongée à l'aide de la partie inutilisée de la période de cent vingt (120) jours mentionnée au paragraphe 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé a choisi par écrit l'option (a).
 - iii. Lorsqu'un employé excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option (a) propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire de douze (12) mois, l'administrateur général peut autoriser le versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération à son poste d'attache pour le reste de la période de priorité d'excédentaire jusqu'à un maximum de six (6) mois. Le montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période excédentaire ne peut pas dépasser le maximum que l'employé aurait touché s'il avait choisi l'option (b), la Mesure de soutien à la transition.

- iv. Les ministères ou les organisations feront tout effort raisonnable pour placer un employé excédentaire au cours de sa période de priorité d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité.

ou

- b. Une mesure de soutien à la transition (MST), à savoir un montant forfaitaire versé à l'employé optant. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service au sein de la fonction publique (voir l'annexe B). L'employé qui choisit cette option doit démissionner, mais il aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité. À la demande de l'employé, la MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans.

ou

- c. Une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir option (b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas quinze mille dollars (15 000 \$) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et les frais de livres et d'équipement pertinents, appuyés par un reçu.

L'employé choisissant l'option (c) peut :

- i. démissionner de l'administration publique centrale et recevoir une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité le jour de sa cessation d'emploi. À la demande de l'employé, la MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans;

ou

- ii. reporter sa mise en disponibilité et prendre un congé sans solde pour une période maximale de deux (2) ans pour effectuer sa formation. La MST est versée en un ou deux paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans. Au cours de cette période l'employé peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux et du régime de retraite, conformément au Régime de pensions de retraite de la fonction publique. À la fin de la période de deux (2) ans de congé non payé, l'employé est mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, sauf s'il a trouvé un autre emploi au sein de l'administration publique centrale.

6.4.2 La direction fixera la date de cessation d'emploi de l'employé optant qui choisit l'option (b) ou (c) ci-dessus.

6.4.3 La MST, la rémunération en remplacement de la période excédentaire et l'indemnité d'études ne peuvent être combinées à aucun autre paiement prévu par l'appendice sur le réaménagement des effectifs.

6.4.4 L'employé qui choisit l'option (b) ou l'option (c)(i) et reçoit une rémunération en remplacement de la période excédentaire renonce à tout droit d'être renommé en priorité dès l'acceptation de sa démission.

6.4.5 L'employé qui choisit l'option (c)(ii) et qui n'a pas fourni à son ministère ou son organisation une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les douze (12) mois suivant son départ en congé sans solde sera considéré employé démissionnaire et mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.

6.4.6 Tous les employés optant auront droit à un montant pouvant atteindre mille dollars (1 000 \$) pour des services de counselling relativement à leur possible réemploi ou retraite. Ces services peuvent comprendre des services de conseils en matière financière et de placement.

6.4.7 L'employé optant qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une MST ou qui a reçu une indemnité d'études et qui est nommé de nouveau dans la fonction publique, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'il a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il a touché la MST ou l'indemnité d'études.

6.4.8 Nonobstant le paragraphe 6.4.7, l'employé optant qui a bénéficié d'une indemnité d'études ne sera pas requis de rembourser les frais de scolarité, les frais de livres et d'équipement pour lesquels il ne peut obtenir de remboursement.

6.4.9 L'administrateur général doit s'assurer que le paiement en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est autorisé uniquement si les fonctions de l'intéressé peuvent cesser à la date de sa démission et si son travail peut être fait par d'autres moyens durant cette période sans entraîner de frais supplémentaires.

6.4.10 Un employé excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option (a) et qui refuse une offre d'emploi raisonnable à n'importe quel moment au cours de la période excédentaire de douze (12) mois devient inadmissible à la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire.

6.4.11 L'approbation de la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est laissée à la discrétion de la direction, mais celle-ci ne la refuse pas sans motif raisonnable.

6.5 Prime de maintien en fonction

6.5.1 Les employés peuvent recevoir une prime de maintien en fonction dans trois (3) situations : la fermeture totale d'une installation, la réinstallation d'unités de travail et la diversification des modes d'exécution.

6.5.2 Tous les employés qui acceptent une prime de maintien en fonction doivent accepter de quitter l'administration publique centrale en renonçant à tous leurs droits de priorité.

6.5.3 La personne qui a touché une prime de maintien en fonction et qui, le cas échéant, est nommée de nouveau, dans un secteur de l'administration publique centrale, que spécifie à l'occasion les annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, ou qui est embauchée par le nouvel employeur dans les six (6) mois suivant sa démission, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle touche pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché cette prime.

6.5.4 Les dispositions du paragraphe 6.5.5 s'appliquent lorsqu'il y a fermeture totale d'une installation et que des emplois dans l'administration publique centrale doivent être abolis :

- a. dans des régions éloignées du pays;
ou
- b. que les frais de recyclage et de réinstallation sont prohibitifs;
ou
- c. que les possibilités de trouver dans la région un autre emploi raisonnable (que ce soit dans l'administration publique centrale ou ailleurs) sont très limitées.

6.5.5 Sous réserve du paragraphe 6.5.4, l'administrateur général verse à chaque employé auquel il demande de rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail ferme ses portes, et qui offre de démissionner de l'administration publique centrale à la date de fermeture, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour où l'unité de travail ferme ses portes, pourvu que l'employé ne soit pas parti avant cette date.

6.5.6 Les dispositions du paragraphe 6.5.7 s'appliquent lorsque des unités de travail de l'administration publique centrale :

- a. sont réinstallées ailleurs;
et
- b. que l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache décide qu'il est préférable, compte tenu des autres possibilités, que certains employés soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs;
et
- c. que l'employé a décidé de ne pas être réinstallé avec son unité de travail.

6.5.7 Sous réserve du paragraphe 6.5.6, l'administrateur général verse à chaque employé auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la réinstallation de l'unité de travail, et qui offre de démissionner de l'administration publique centrale à la date de cette réinstallation, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, cette somme étant payable le jour où l'unité de travail du ministère ou de l'organisation est réinstallée, pourvu que l'employé ne soit pas parti avant cette date.

6.5.8 Les dispositions du paragraphe 6.5.9 s'appliquent dans les situations de diversification des modes d'exécution :

- a. lorsque des unités de travail de l'administration publique centrale sont touchées par la diversification des modes d'exécution;
- b. lorsque l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache décide que, compte tenu des autres possibilités, il est préférable d'encourager certains employés à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel employeur;
et
- c. lorsque l'employé n'a pas reçu d'offre d'emploi du nouvel employeur ou a reçu une offre, mais ne l'a pas acceptée.

6.5.9 Sous réserve du paragraphe 6.5.8, l'administrateur général verse à chaque employé auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la date du transfert, et qui offre de démissionner de l'administration publique centrale à la date du transfert, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour du transfert, pourvu que l'employé ne soit pas parti avant cette date.

Partie VII : dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution

Préambule

Les dispositions de la présente partie doivent être appliquées conformément aux principes suivants :

- a. traitement juste et raisonnable des employés;
- b. rentabilité et disponibilité des ressources;
et
- c. optimisation des possibilités d'emploi offertes aux employés.

Les parties reconnaissent :

- le besoin du syndicat de représenter les employés au cours du processus de transition;
- le besoin de l'employeur de jouir d'une plus grande souplesse dans l'organisation de l'administration publique centrale.

7.1 Définitions

diversification des modes d'exécution (alternative delivery initiative)

désigne le transfert d'une activité ou entreprise de l'administration publique centrale à une entité ou corporation qui constitue un organisme distinct ou qui ne fait pas partie de l'administration publique centrale.

offre d'emploi raisonnable (reasonable job offer)

désigne l'offre d'emploi faite par un nouvel employeur, qui répond aux critères énoncés au paragraphe 7.2.2 qui s'appliquent aux formules de transition de catégories 1 et 2.

licenciement de l'employé (termination of employment)

le fait de mettre fin à un emploi conformément à l'alinéa 12(1)(f) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP).

7.2 Généralités

Les ministères ou les organismes doivent donner avis au président de l'Institut le plus tôt possible après avoir pris la décision de donner suite à une initiative de diversification des modes d'exécution (DME), et si possible, au moins cent quatre-vingts (180) jours avant la date du transfert.

L'avis à l'Institut comprendra : 1) le programme à l'étude aux fins de diversification, 2) la raison de la DME, et 3) le genre d'approche prévue pour la diversification.

Dans le cas des initiatives de DME, les parties tiendront des consultations efficaces sur les questions de ressources humaines liées à l'initiative de DME en vue de fournir de l'information à l'employé pour l'aider à déterminer s'il doit ou non accepter l'offre d'emploi.

1. Commercialisation

Dans les cas de commercialisation accompagnée d'appels d'offres, les parties feront tous les efforts raisonnables pour s'entendre sur les critères reliés aux questions de ressources humaines (c'est-à-dire les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé, le nombre d'employés à être embauchés) à être utilisés dans la demande de propositions (DP). Les parties respecteront les procédures sur les marchés du gouvernement fédéral.

2. Création d'un nouvel organisme

Dans le cas de la création d'un nouvel organisme, les parties feront tout effort raisonnable pour s'entendre sur des recommandations communes liées aux questions de ressources humaines (c'est-à-dire les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé) qui devraient être disponibles à la date du transfert.

3. Transfert à des employeurs actuels

Dans toutes les autres initiatives de DME où il existe déjà des relations employeur-employé, les parties tiendront des consultations sérieuses afin de préciser les conditions d'emploi qui s'appliqueront après le transfert.

Dans les cas de commercialisation et de création de nouveaux organismes, on offrira des possibilités de consultation à l'Institut. Toutefois, si après des consultations raisonnables aucune entente n'intervient, le ministère ira de l'avant et fera le transfert.

7.2.1 Les dispositions de la présente partie, qui constituent une exception aux autres dispositions du présent appendice, ne s'appliquent que lorsque l'employeur décide de recourir à la diversification des modes d'exécution. Les employés touchés par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions de la présente partie, les autres dispositions du présent appendice ne s'appliquant que lorsqu'il en est fait expressément mention.

7.2.2 Voici les trois (3) formules de transition pouvant découler du recours à la diversification des modes d'exécution :

a. Catégorie 1 (maintien intégral)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 1 :

- i. les droits du successeur prévus dans la loi s'appliquent. Les modalités particulières d'application des droits du successeur seront déterminées par la législation du travail à laquelle est assujetti le nouvel employeur;
- ii. la *Directive sur les conditions d'emploi*, les dispositions de la convention collective auxquelles il se réfère et/ou le régime de rémunération en vigueur continueront à s'appliquer aux employés exclus ou non représentés jusqu'à ce que le nouvel employeur ou la CRTESPF, en raison de l'application des droits de succession, les modifie;
- iii. reconnaissance de l'emploi continu dans l'administration publique centrale, conformément au *Directive sur les conditions d'emploi*, aux fins de l'établissement des avantages accordés en vertu de la convention collective dont l'application est maintenue parce que les droits du successeur s'appliquent;
- iv. un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué au paragraphe 7.7.3;
- v. une garantie d'emploi transitionnelle : un emploi garanti pendant au moins deux (2) ans chez le nouvel employeur;
- vi. protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
- vii. liaison avec l'invalidité de courte durée : reconnaissance des crédits de congé de maladie non utilisés jusqu'à concurrence du délai de carence maximum du régime d'AILD du nouvel employeur.

b. Catégorie 2 (maintien dans une importante proportion)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 2 :

- i. le nouveau salaire horaire moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du salaire horaire dans l'administration publique centrale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre identique d'heures de travail;
- ii. le nouveau salaire annuel moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du salaire annuel dans l'administration publique centrale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre différent d'heures de travail;
- iii. un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué au paragraphe 7.7.3;
- iv. une garantie d'emploi transitionnelle : durée de l'emploi équivalant à celle des effectifs permanents du nouvel employeur ou emploi garanti pendant au moins deux (2) ans;
- v. protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
- vi. modalités d'assurance-invalidité de courte durée.

c. Catégorie 3 (maintien moindre)

Il s'agit d'une catégorie 3 dans tous les autres cas où l'offre d'emploi ne répond pas aux critères indiqués pour les formules de transition des catégories 1 et 2.

7.2.3 Pour l'application de la présente partie, les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas des formules de transition des catégories 1 et 2 seront considérées comme une offre d'emploi raisonnable.

7.2.4 Les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 ne seront pas considérées comme une offre d'emploi raisonnable aux fins de la présente partie.

7.3 Responsabilités

7.3.1 Lorsqu'un cas de diversification particulier se présentera, il incombera à l'administrateur général de déterminer laquelle des trois (3) catégories s'applique, en tenant compte des critères énoncés ci-dessus.

7.3.2 Il incombe aux employés directement touchés par la diversification des modes d'exécution d'étudier sérieusement les offres faites par le nouvel employeur et de faire connaître leur décision à leur ministère ou leur organisation d'attache dans les délais fixés.

7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution

7.4.1 Lorsqu'il est décidé de diversifier des modes d'exécution, le ministère ou l'organisation doit aviser par écrit tous les employés auxquels le nouvel employeur offre un emploi afin qu'ils puissent décider s'ils veulent accepter ou rejeter l'offre.

7.4.2 L'employé doit indiquer dans les soixante (60) jours suivant la réception de l'avis écrit s'il accepte l'offre d'emploi.

7.5 L'offre d'emploi du nouvel employeur

7.5.1 L'employé visé par le présent appendice (voir la section Application) qui n'accepte pas une offre d'emploi raisonnable du nouvel employeur dans le cas des formules de transition de catégories 1 et 2 aura droit à une période d'avis de licenciement de quatre (4) mois et sera licencié à la fin de cette période, à moins qu'il n'ait été convenu par consensus de mettre fin à son emploi avant l'expiration de la période de quatre (4) mois sauf si l'employé n'était pas au courant de l'offre ou qu'il se trouvait dans l'impossibilité de manifester son approbation.

7.5.2 L'administrateur général peut prolonger la période d'avis de licenciement pour des raisons opérationnelles, jusqu'à la date du transfert au nouvel employeur au plus tard.

7.5.3 L'employé qui n'accepte pas une offre d'emploi du nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 peut être déclaré optant ou excédentaire par l'administrateur général conformément aux dispositions des autres parties du présent appendice.

7.5.4 L'employé qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur par suite de la diversification des modes d'exécution verra son emploi prendre fin à la date du transfert ou à toute autre date pouvant être désignée par le ministère ou l'organisation d'attache pour des raisons opérationnelles, à condition qu'il n'en résulte pas une interruption du service continu, c'est-à-dire entre l'emploi dans l'administration publique centrale et celui du nouvel employeur.

7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice

7.6.1 Les dispositions de la partie II : avis officiel, et de l'article 6.5 : prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'un employé qui refuse une offre d'emploi répondant aux critères établis pour les formules de transition des catégories 1 et 2. Un paiement versé en vertu de l'article 6.5 ne peut être combiné à un paiement versé en vertu de l'autre article.

7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

7.7.1 L'employé visé par le présent appendice (voir la section Application) et qui accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à trois (3) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère ou organisation sera

transféré au nouvel employeur. Le ministère ou l'organisation d'attache lui versera également, pour une période de dix-huit (18) mois, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'administration publique centrale et la rémunération applicable au poste du nouvel employeur. Ce supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère ou de l'organisation sera transféré au nouvel employeur.

7.7.2 Si l'employé accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur et que son salaire horaire ou annuel est inférieur à quatre-vingts pour cent (80 %) de son ancienne rémunération horaire ou annuelle, le ministère ou l'organisation lui versera un supplément de rémunération pour une période additionnelle de six (6) mois, ce qui fera un total de vingt-quatre (24) mois pour les suppléments versés en vertu du présent paragraphe et du paragraphe 7.7.1. Le supplément équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'administration publique centrale et celle applicable au poste du nouvel employeur sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère ou de l'organisation sera transféré au nouvel employeur.

7.7.3 L'employé qui accepte une offre d'emploi raisonnable de catégorie 1 ou 2 du nouvel employeur qui ne satisfait pas au critère du caractère raisonnable décrit dans l'Énoncé des principes régissant la pension figurant à l'annexe A, c'est-à-dire lorsque la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur est inférieure à six virgule cinq pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension (ne comprend pas les dépenses liées à l'administration du régime), recevra un montant équivalant à trois (3) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère ou de son organisation sera transféré au nouvel employeur.

7.7.4 L'employé qui accepte une offre d'emploi de transition de catégorie 3 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à six (6) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère ou de son organisation sera transféré au nouvel employeur. Le ministère ou l'organisation d'attache lui versera également, pour une période de douze (12) mois, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste qu'il occupait dans l'administration publique centrale et celle du poste qu'il occupera chez le nouvel employeur. Le supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère ou de l'organisation sera transféré au nouvel employeur. La somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération versée dans ce cas ne devra pas dépasser l'équivalent d'une année de salaire.

7.7.5 Pour l'application des paragraphes 7.7.1, 7.7.2 et 7.7.4, le terme « rémunération » comprend uniquement le salaire et, s'il y a lieu, les rajustements paritaires et les primes de surveillance.

7.8 Remboursement

7.8.1 La personne qui reçoit un paiement forfaitaire et un supplément de rémunération le cas échéant, conformément aux paragraphes 7.7.1, 7.7.2, 7.7.3 ou 7.7.4, et qui réintègre par la suite

une section de l'administration publique centrale, que spécifie à l'occasion les annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant, devra rembourser au receveur général du Canada un montant correspondant à celui qu'elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle nomination jusqu'à la fin de la période à laquelle s'applique la somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant.

7.8.2 La personne qui a touché un paiement forfaitaire conformément au paragraphe 7.6.1 et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de l'administration publique centrale, que spécifie à l'occasion les annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, laquelle soit embauchée à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire par le nouvel employeur où le travail de l'employé a été transféré, devra rembourser au receveur général du Canada un montant correspondant à celui qu'elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché ce paiement forfaitaire.

7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

7.9.1 Nonobstant les dispositions de la présente convention collective qui ont trait au congé annuel, l'employé qui accepte une offre d'emploi conformément aux dispositions de la présente partie peut choisir de ne pas se faire rembourser les crédits de congé annuel qu'il a accumulés mais n'a pas utilisés, à condition que le nouvel employeur accepte de reconnaître ces crédits.

7.9.2 Nonobstant les dispositions de la présente convention collective qui ont trait à l'indemnité de départ, l'employé qui accepte une offre d'emploi raisonnable conformément aux dispositions de la présente partie ne recevra pas d'indemnité de départ si les droits du successeur s'appliquent et/ou, dans le cas de la formule de transition de catégorie 2, lorsque le nouvel employeur accepte de reconnaître ses années d'emploi continu dans la fonction publique aux fins de l'indemnité de départ et de lui verser une indemnité de départ semblable à celle à laquelle il a droit au moment du transfert.

Cependant, l'employé qui a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ en vertu des dispositions des alinéas 19.06(b) ou (c) de l'appendice « G » touche le versement de cette indemnité au moment du transfert.

7.9.3 Si :

- a. les conditions énoncées au paragraphe 7.9.2 ne sont pas remplies,
- b. les dispositions de la présente convention collective concernant l'indemnité de départ sont retirées de la présente convention collective avant la date du transfert à un autre employeur du secteur public non fédéral,
- c. l'emploi de l'employé prend fin conformément aux dispositions du paragraphe 7.5.1, ou que

- d. dans le cas de la formule de transition de catégorie 3, l'emploi de l'employé qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur prend fin au moment du transfert de la fonction au nouvel employeur,

l'employé sera considéré, aux fins de l'indemnité de départ, comme étant mis en disponibilité involontairement le jour où son emploi dans l'administration publique prend fin.

Annexe A : énoncé des principes régissant la pension

1. Le nouvel employeur instaurera ou Sa Majesté du chef du Canada obligera le nouvel employeur à instaurer des régimes de pension raisonnables en prévision du transfert des employés. Le critère du « caractère raisonnable » prévoira que la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur représente au moins six virgule cinq pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension ce qui dans le cas d'un régime de pension à prestation déterminée sera calculé en utilisant la méthodologie d'évaluation mise au point par Towers Perrin pour le Conseil du Trésor et datée du 7 octobre 1997. Cette méthodologie d'évaluation s'appliquera pendant la durée de la présente convention collective. Dans les cas où aucun régime de pension raisonnable n'aura été instauré au moment du transfert ou lorsque le nouvel employeur n'aura pris aucun engagement écrit d'instaurer un régime de pension raisonnable de la sorte à la date où s'effectuera le transfert, sous réserve de l'approbation du Parlement et de la prise d'un engagement par écrit par le nouvel employeur de verser les coûts de l'employeur, la protection prévue par la *Loi sur la pension dans la fonction publique* (LPFP) pourra être assurée pendant une période de transition maximale d'un an.
2. Les prestations relatives au service accumulé jusqu'au moment du transfert seront entièrement protégées.
3. Dans les cas où il n'existera aucune entente en matière de transférabilité, Sa Majesté du chef du Canada verra à conclure les ententes de transférabilité entre le régime de pension de la fonction publique et le régime de pension du nouvel employeur. De plus, Sa Majesté du chef du Canada verra à obtenir l'autorisation d'offrir aux employés la possibilité de compter leur période de service fourni au nouvel employeur aux fins du calcul des seuils d'acquisition et des seuils de prestation prévus sous le régime de la LPFP.

Annexe B

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
0	10
1	22
2	24
3	26
4	28
5	30
6	32
7	34
8	36
9	38
10	40
11	42
12	44
13	46
14	48
15	50
16	52
17	52
18	52
19	52
20	52
21	52
22	52
23	52
24	52
25	52
26	52
27	52
28	52
29	52
30	49
31	46
32	43
33	40
34	37
35	34

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
36	31
37	28
38	25
39	22
40	19
41	16
42	13
43	10
44	07
45	04

Pour les employés saisonniers ou à temps partiel embauchés pour une période indéterminée, la MST sera calculée au prorata de la même façon que l'indemnité de départ conformément à la présente convention collective.

Les dispositions relatives à l'indemnité de départ de la présente convention collective s'ajoutent à la MST.

Annexe C : rôle de la CFP dans l'administration des droits de priorité des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité

1. La CFP présentera les employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité vers les postes, dans tous les ministères ou organisations régis par la LEFP, s'ils semblent posséder les qualifications essentielles, à moins que les personnes n'aient informé par écrit la CFP et leur ministère ou organisation d'attache de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination. La CFP veillera ensuite à ce que les droits soient respectés et que les personnes ayant un droit de priorité soient évaluées de façon juste et équitable.
2. La CFP, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, fournira au Secrétariat du Conseil du Trésor des renseignements sur l'administration des droits de priorité qui peuvent influencer sur le niveau de conformité des ministères ou organisations à la présente directive.
3. La CFP fournira aux employés excédentaires et aux personnes mises en disponibilité des renseignements sur leurs droits de priorité.
4. La CFP, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* fournira des renseignements aux agents négociateurs sur le nombre et la situation de leurs membres inscrits dans le Système de gestion de l'information sur les priorités et, à l'échelle de la fonction publique.
5. La CFP veillera à ce qu'une priorité de réintégration soit donnée à tous les employés nommés à un poste de niveau inférieur.
6. La CFP, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, fournira des renseignements à l'employeur, aux ministères ou organisations et/ou aux agents négociateurs sur les présentations des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité pour s'assurer que les droits de priorité sont respectés.

Commission de la fonction publique « [Guide du Système de gestion de l'information sur les priorités](#) ».

Protocole d'entente concernant un groupe de travail mixte chargé d'examiner les lignes directrices et procédures des ministères régissant les départs volontaires dans les cas de réaménagement des effectifs

Le présent protocole vise à mettre en œuvre l'entente intervenue entre l'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada à propos des employés des unités de négociation suivantes : Sciences appliquées et examen des brevets, Architecture, Génie et arpentage, Vérification, commerce et achat, Systèmes d'ordinateurs, Services de santé et Recherche.

Afin d'examiner les enjeux soulevés à la table mixte sur le réaménagement des effectifs concernant l'établissement de programmes de départs volontaires dans les ministères avant que ne se produisent des cas de réaménagement des effectifs visant cinq (5) employés ou plus de même groupe et niveau, l'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada conviennent de constituer un groupe de travail mixte devant se réunir dans les

quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de l'entente pour rassembler et évaluer les lignes directrices et les procédures existantes des ministères régissant les départs volontaires.

De façon concertée et dans les douze (12) mois de la signature de l'entente, le groupe de travail fera rapport aux parties sur les meilleures pratiques pour le traitement des départs volontaires avant que ne se produisent des cas de réaménagement des effectifs.

L'employeur acheminera un communiqué aux responsables des ressources humaines de chaque ministère et organisation dans les soixante (60) jours suivant la date du rapport où il fera état des meilleures pratiques, telles qu'identifiées par le comité mixte. Une copie dudit communiqué sera acheminée au président de l'IPFPC.

Il appartiendra à chacune des parties d'assumer les coûts encourus par le groupe de travail.

****Appendice « E »**

Protocole d'accord entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) en ce qui concerne l'intégrité scientifique

Le présent protocole d'accord (PA) a pour but d'établir un cadre pour l'élaboration conjointe de politiques et de directives sur l'intégrité scientifique entre l'IPFPC et le Conseil du Trésor, et entre l'IPFPC et les ministères.

Les parties au présent accord reconnaissent que l'intégrité scientifique fait partie intégrante du travail du ministère et de l'employé. Il est essentiel au processus décisionnel de l'administration publique d'assurer et de renforcer l'intégrité scientifique, et il incombe à tous les employés de le faire. Ainsi, les décisionnaires pourront puiser dans les données scientifiques et de sciences sociales probantes de haute qualité, rigoureuses et d'application générale pour éclairer leurs décisions. L'intégrité scientifique comprend l'application des concepts de transparence, d'ouverture, de travail de grande qualité, visant à éviter les conflits d'intérêts ainsi que l'assurance du respect de normes élevées d'impartialité et d'éthique en matière de recherche. Dans ce contexte, les parties reconnaissent qu'il est nécessaire d'encourager une culture d'intégrité scientifique au sein du domaine des sciences et des recherches gouvernementales.

Le gouvernement du Canada croit fermement que les sciences gouvernementales devraient être accessibles au public et qu'elles forment un élément important d'un processus décisionnel fondé sur des éléments probants.

La *Directive sur la gestion des communications* stipule que les porte-parole et les experts en la matière peuvent s'exprimer publiquement sur leur propre domaine d'expertise et sur leur recherche, dans le respect du Code de valeurs et d'éthique du secteur public. Les administrateurs généraux ont été invités à faire preuve d'une attention constante à la mise en œuvre des exigences de politique de leurs ministères qui permettent aux scientifiques du gouvernement de parler publiquement de leurs travaux. Dans le cadre de la mise en œuvre, les administrateurs généraux devraient communiquer directement avec les employés de leurs ministères afin de s'assurer qu'ils sont au courant de la politique de communication et de la façon dont elle s'applique à eux.

Les parties reconnaissent l'importance de faire l'équilibre entre les exigences liées à l'intégrité scientifique et celles du Code de valeurs et d'éthique du secteur public tel qu'il a été adopté le 2 avril 2012.

Les principes et les lignes directrices en matière d'intégrité scientifique comprennent la publication de renseignements et de données scientifiques à l'intention du public en temps utile et conformément à la *Directive sur le gouvernement ouvert* du gouvernement du Canada, l'attribution et la reconnaissance des contributions de la science et des scientifiques du gouvernement du Canada, lorsqu'approprié, la reconnaissance dans des publications officielles ou dans des communications où une contribution importante (significative) a été faite aux programmes, aux politiques ou aux règlements, y compris les noms et les rôles des personnes qui y ont contribué de façon importante.

En outre, les principes et les lignes directrices en matière d'intégrité scientifique permettent que la science soit de grande qualité, libre d'une interférence politique, commerciale et des clients, assure l'éducation des employés du ministère ou de l'organisme sur le rôle de la science dans la prise de décisions fondée sur des éléments probants. Le gouvernement du Canada reconnaît l'importance du perfectionnement professionnel, et du rôle des employés dans l'élaboration des politiques du gouvernement et les conseils qu'ils lui donnent.

Mise en œuvre et gouvernance

Les ministères qui emploient plus de dix (10) membres des groupes RE ou SP doivent élaborer et conserver leurs propres politiques et procédures sur l'intégrité scientifique en collaboration avec les représentants de l'IPFPC de leurs lieux de travail respectifs. Ces politiques traiteront des principes et des lignes directrices indiquées plus haut, y compris le droit de parler publiquement prévu dans la convention collective. Elles doivent être achevées dans les dix-huit (18) mois suivant la signature du présent PA, ou dans les dix-huit (18) mois suivant l'atteinte du seuil de dix (10) membres. Les ministères, en collaboration avec l'IPFPC, s'efforceront de créer une politique commune qui peut servir de modèle par les ministères dans l'élaboration de leurs propres politiques sur l'intégrité scientifique. Elle doit être achevée dans les six (6) premiers mois suivant la signature de cette convention collective.

Les ministères doivent rendre compte chaque année au Comité national de consultation patronale-syndicale sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre du présent PA et des politiques ministérielles. De plus, le comité de gouvernance composé du secrétaire du Conseil du Trésor, du conseiller scientifique en chef, et du président de l'IPFPC se réunira chaque année pour faire le bilan des progrès et décider de la marche à suivre.

Le Conseil du Trésor du Canada

Sandra Hassan

L'institut professionnel de la fonction publique du Canada

Debi Daviau

****Appendice « F »**

Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés

Le présent protocole d'entente vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'agent négociateur (ci-après appelés « les parties ») relativement à la question du mieux-être des employés. Ce protocole d'entente remplace le protocole d'entente antérieur sur le mieux-être des employés que les parties avaient signé.

Les parties ont entamé l'importante négociation d'un nouveau Programme de soutien au mieux-être des employés (PSME) et la conception conjointe des détails et de la formulation de celui-ci afin d'y intégrer les principales caractéristiques et recommandations avancées d'un commun accord par le Comité technique et le Comité directeur, ce dont fait état le document du programme approuvé par les parties le 26 mai 2019.

Le Programme et les principes qui le sous-tendent mettent l'accent sur l'amélioration du mieux-être des employés et leur réintégration au travail après des périodes de congé pour cause de maladie ou de blessure. Voici les principales caractéristiques du protocole d'entente précédent :

- contenu dans les conventions collectives;
- prestations jusqu'à vingt-six (26) semaines (cent trente (130) jours ouvrables) et remplacement du soutien du revenu à cent pour cent (100 %);
- l'affectation annuelle doit être de neuf (9) jours de congé de maladie payés en raison d'une maladie ou d'une blessure qui ne relève pas des paramètres du PSME;
- remplacement du revenu à cent pour cent (100 %) durant les trois (3) jours (ouvrables) de la période d'admissibilité lorsque la demande de l'employé est approuvée;
- les maladies chroniques et épisodiques admissibles seront exemptes de la période d'admissibilité;
- la période d'admissibilité sera annulée dans les cas d'hospitalisation ou de récurrence d'une maladie ou d'une blessure antérieure approuvée dans le cadre du PSME dans les trente (30) jours;
- les employés ont le droit de reporter au plus trois (3) jours de crédits de congé de maladie inutilisés restant à la fin de l'exercice financier, qui pourront être utilisés lors de l'exercice financier suivant;
- l'accumulation des crédits de congé de maladie actuelle cessera lorsque le PSME sera mis en œuvre. Les employés ayant accumulé des congés de maladie au-delà de vingt-six (26) semaines auront le droit de reporter ces jours excédentaires pour fournir une couverture prolongée à cent pour cent (100 %) du remplacement du revenu avant d'accéder à l'assurance-invalidité de longue durée (AILD);
- temps de déplacement pour diagnostic et traitement;
- services internes de gestion de cas de retour au travail centrés sur le soutien aux employés malades ou blessés;
- un employé visé par le PSME sera considéré être en congé payé;

- l'employeur prendra en charge tous les coûts de l'administration du PSME;
et
- augmenter la quantité de congé payé pour obligations familiales d'un (1) jour.

Le document du programme approuvé le 26 mai 2019 a préséance sur les principes en cas de divergence d'interprétation.

Processus

Les parties conviennent de poursuivre le travail du Comité directeur du Programme de soutien et de mieux-être des employés (PSME) du SCT/agent négociateur, qui consiste essentiellement à mettre au point un modèle de prestation des services aux fins de la mise en œuvre du Programme, y compris sa gouvernance, afin d'améliorer le mieux-être des employés et leur réintégration au travail après un congé pour cause de maladie ou de blessure.

Au besoin, le Comité directeur chargera un sous-comité de formuler des recommandations sur la mise en œuvre générale, la prestation des services et la gouvernance du Programme. Le Comité directeur aura comme priorité d'élaborer un cadre de planification assorti d'échéanciers pour orienter les travaux en vue de la mise en œuvre opportune du nouveau PSME. Un modèle de gouvernance sera élaboré en tenant compte du fait qu'il n'y aura qu'un (1) seul PSME.

Le Comité directeur terminera les travaux nécessaires à la mise en œuvre du Programme, y compris la prestation des services et les questions de gouvernance, au plus tard le 21 mars 2020, date qui peut être reportée d'un commun accord par les parties.

Si le Comité directeur accepte la ou les recommandations concernant la mise en œuvre du Programme, y compris la prestation des services, la gouvernance et la proposition pour le PSME en soi, le Conseil du Trésor du Canada et les unités de négociation seront appelés à approuver ces éléments.

Le cas échéant, les parties consentent mutuellement à rouvrir la convention collective afin de ne modifier que le libellé portant sur le PSME, y compris les changements corrélatifs qui en découlent. Aucun autre élément ne doit être modifié dans le cadre de cette réouverture, qui n'a pour seul but que d'apporter des modifications liées au PSME. Le PSME ne serait adjoint aux conventions collectives pertinentes qu'à titre de clause de réouverture.

Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur les modalités du PSME, les dispositions actuelles des conventions collectives qui concernent les congés de maladie demeureront en vigueur.

Il est entendu que le présent protocole d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

Appendice « G »

Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission ou retraite)

Le présent appendice vise à rendre compte du libellé convenu entre l'employeur et l'Institut concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démissions et retraite) à compter du 7 novembre 2012. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

Article 20

Indemnité de départ

À compter du 7 novembre 2012, les alinéas 20.01(b) et (c) seront supprimés de la convention collective.

20.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 20.02, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire :

a. Mise en disponibilité

- i. Dans le cas d'une première (1^{re}) mise en disponibilité, pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, l'employé a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- ii. Dans le cas d'une deuxième (2^e) 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 il a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 20.01(a)(i) ci-dessus.

b. Démission

Lors de la démission, sous réserve de l'alinéa 20.01(c) et si l'employé justifie de dix (10) années ou plus d'emploi continu, la moitié (1/2) de sa rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, la moitié (1/2) de sa rémunération hebdomadaire multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant pas toutefois dépasser treize (13) semaines de rémunération.

c. Retraite

Lors de la retraite, lorsque l'employé a droit à une pension à jouissance immédiate ou qu'il a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate, aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

d. Décès

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

e. Renvoi en cours de stage

Lorsque l'employé compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse d'être employé en raison de son renvoi en cours de stage, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète de stage.

f. Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence

- i. Lorsque l'employé justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité en vertu de l'alinéa 12(1)(e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.
- ii. Lorsque l'employé justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence en vertu de l'alinéa 12(1)(d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

20.02 La période d'emploi continu utilisée dans le calcul des indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article est réduite de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle cette personne a déjà bénéficié soit d'une indemnité de départ,

d'un congé de retraite ou d'une gratification compensatrice en espèces. En aucun cas, les indemnités de départ prévues sous cet article ne doivent être cumulées.

Pour plus de précisions, le montant versé en vertu des paragraphes 20.05 à 20.08 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi aux fins de l'application du paragraphe 20.02.

20.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les paragraphes ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination.

20.04 Un employé qui démissionne afin d'occuper un poste visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 20.01(b) (avant le 7 novembre 2012) ou les paragraphes 20.05 à 20.08 (à compter du 7 novembre 2012).

20.05 Fin de l'indemnité de départ

- a. Sous réserve du paragraphe 20.02 précédent, les employés nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 7 novembre 2012 à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.
- b. Sous réserve du paragraphe 20.02 précédent, les employés nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 7 novembre 2012 à un montant lié à la fin de l'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.

Conditions d'encaissement du montant lié à la fin de l'indemnité de départ

20.06 Options

L'encaissement du montant lié à la fin de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion de l'employé, en fonction des choix suivants :

- a. un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé au 7 novembre 2012;
ou
- b. un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé à la date de cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale;
ou
- c. une combinaison des options (a) et (b) conformément à l'alinéa 20.07(c).

20.07 Choix de l'option

- a. L'employeur informe l'employé du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.
- b. L'employé informe l'employeur de l'option qu'il a choisie pour encaisser le montant lié à la fin de l'indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- c. L'employé qui choisit l'option décrite à l'alinéa 20.06(c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 20.06(a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 20.06(b).
- d. L'employé qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 20.07(b) sera réputé avoir choisi l'option 20.06(b).

20.08 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé est nommé dans un poste de l'unité de négociation RE à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation RE lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 20.01(b) et (c) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a. Sous réserve du paragraphe 20.02 précédent, à la date où un employé nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 7 novembre 2012, l'employé a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé le jour précédant la nomination.
- b. Sous réserve du paragraphe 20.02 précédent, à la date où un employé nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 7 novembre 2012, l'employé a droit à un montant lié à la fin de l'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 l'employé le jour précédant la nomination.
- c. L'employé qui a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ en vertu des alinéas (a) ou (b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 20.06. Cependant, l'employé doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.
- d. L'employé qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 20.08(c) sera réputé avoir choisi l'option 20.06(b).

****Appendice « H »**

Protocole d'entente concernant le régime de rémunération et le système d'administration des salaires (SAS) des services scientifiques de la défense (DS)

Le présent protocole d'entente (PE) vise à donner effet à l'entente conclue entre le gouvernement du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après, « les parties ») relativement au régime de rémunération du groupe des services scientifiques de la défense et au cadre de gestion de l'avancement professionnel des postes de catégorie DS (communément appelé le système d'administration des salaires (SAS) des postes DS).

Les parties reconnaissent la nécessité d'évaluer l'efficacité et la pertinence de tous les éléments du régime de rémunération/SAS du groupe des services scientifiques de la défense, y compris les défis qui découlent de la vaste gamme de tâches effectuées par les employés du sous-groupe DS.

À cette fin, les parties créeront un comité mixte chargé de revoir le système et les structures en place dans le cadre du Régime de rémunération/SAS du groupe des services scientifiques de la défense. Ce comité mixte aura une orientation et un engagement à long terme par la haute direction des parties, comme les sous-ministres adjoints ou les hauts fonctionnaires élus de l'Institut. Ce comité mixte se réunira régulièrement et de façon continue, rendra compte des progrès réalisés et obtiendra une rétroaction en temps opportun de la haute direction.

Le comité mixte sera établi dans les cent quatre-vingts (180) jours après la signature du présent PE et sera composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur (MDN) et du syndicat. Un représentant de l'employeur (MDN) et un représentant du syndicat assumeront conjointement la présidence du comité et élaboreront ensemble son mandat. Les parties adopteront les recommandations d'un commun accord. Le mandat peut être modifié avec le consentement des parties.

Le comité mixte se penchera sur les questions ci-dessous afin d'appuyer les recommandations relatives au Régime de rémunération/SAS du groupe des services scientifiques de la défense.

- Les barrières simples et doubles;
- Les mécanismes d'octroi des hausses salariales;
- Le mécanisme de recours indépendant des DS;
- L'orientation et le soutien aux employés dans le processus de promotion;
- L'uniformité et la transparence dans l'évaluation des dossiers de promotion;
- Les effets des périodes de congé prolongé, comme le congé de maternité ou parental, le congé de maladie ou le congé au titre du programme d'aide au mieux-être des employés;
- L'envoi d'une rétroaction suffisamment détaillée sur les critères que l'employé a remplis ou non;
- La composition du Comité d'avancement professionnel des postes de catégorie DS;
- Les pratiques exemplaires concernant les systèmes fondés sur les qualités du titulaire dans le secteur public fédéral;

- L'intégration des éléments du Régime de rémunération des postes de catégorie DS dans le cadre plus vaste de l'avancement professionnel des postes de catégorie DS en consultation avec l'agent négociateur;
- L'interaction entre les processus des ententes de rendement de la fonction publique et les processus d'examen de l'évaluation du perfectionnement professionnel des DS;
- La nature de l'attribution de nouveaux types de fonctions au sous-groupe DS en ce qui a trait aux critères de promotion depuis la dernière révision du régime de rémunération;
- Toute autre question relative au régime de rémunération du groupe des services scientifiques de la défense/SAS que le comité mixte juge pertinente et qu'il est dans son intérêt d'examiner.

L'employeur doit accorder un congé payé pour des activités syndicales aux employés qui participent à ces réunions du comité, y compris le temps de déplacement raisonnable.

Le comité s'efforcera de terminer ses travaux dans les deux ans suivant la création du comité mixte. Les délais prévus dans le présent PE peuvent être prolongés d'un commun accord entre les parties. Les parties conviennent de nommer conjointement un médiateur si aucune entente n'est conclue dans les deux ans suivant la création du comité mixte, mais elles peuvent le faire en tout temps avant cette date.

À compter de la date de signature de la convention collective, le Régime de rémunération des DS relèvera directement du MDN, de la même façon que les autres cadres d'avancement professionnel établis par l'administrateur général en consultation avec les agents négociateurs autorisés.

Avant d'apporter une modification au régime de rémunération/SAS du groupe des services scientifiques de la défense, Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) fournira une évaluation de faisabilité afin que les parties soient convaincues que les changements proposés ne causeront pas d'autres problèmes de complexité ou de mise en œuvre susceptibles d'entraîner des répercussions négatives sur le groupe DS. À cet effet, les changements seront mis en œuvre de façon prospective, sans incidence rétroactive.

Les changements requis que les parties auront relevés dans le cadre de cet examen, ainsi que les changements corrélatifs à apporter à la convention collective, seront mis en œuvre le plus tôt possible.

La convention collective sera automatiquement rouverte pour incorporer les recommandations du comité concernant les barrières simples et doubles, ainsi que tout changement corrélatif aux notes sur la rémunération. La mise en œuvre et l'entrée en vigueur de tout changement aux barrières simples et doubles se feront le plus tôt possible, sous réserve de l'approbation par SPAC concernant la faisabilité de l'administration des salaires.

****Appendice « I »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective

Nonobstant les dispositions du paragraphe 45.06 sur le calcul de paiements rétroactifs et du paragraphe 47.03 sur la période de mise en œuvre de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada 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 employés 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 employés touchés.

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 mises en œuvre en vertu du sous-alinéa 2(b)(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 2(a)(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 employés 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 mis en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les employés ayant des mouvements de paye, comme lorsque les cas les employés bénéficient d'une protection salariale, sont payés en dessous du minimum, au-dessus du maximum

ou entre les échelons, et pour les employés en congé tel que le congé non payé prolongé (par exemple le 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 l'employé

- a. Un employé 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'est-à-dire 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 employés 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 employés 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 un employé 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 : l'employé ne recevra qu'une seule somme de quatre cents dollars (400 \$) n'ouvrant pas droit à pension; pour toute période visée à l'alinéa 3(b), l'employé 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 3(a) ou 3(b) avec tout autre agent négociateur représentant les employés de l'administration publique centrale (APC), il indemniserá les membres de l'IPFPC 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 employés pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront informés du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention.
- g. Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander à l'unité de rémunération ministérielle ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils

croient que ces montants sont inexacts. L'employeur doit consulter l'Institut au sujet du format de la ventilation détaillée.

- h. Dans de telles circonstances, les employés 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.

****Appendice « J »****Protocole d'entente entre le Secrétariat de Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant un langage inclusif quant à la neutralité des genres**

Le présent protocole donne effet à l'entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant la révision du langage dans les conventions collectives AV, CS, NR, RE, SH et SP.

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 des conventions collectives susnommées, 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.

****Appendice « K »****Protocole d'entente entre le Secrétariat de Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant le harcèlement en milieu de travail**

Le présent protocole donne effet l'entente conclue entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut).

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, le Conseil du Trésor élabore une nouvelle directive qui couvre à la fois les situations de harcèlement et de violence.

Au cours de ce processus, le Conseil du Trésor consultera les membres du Conseil national mixte (CNM) sur ce qui suit :

- les mécanismes pour orienter et soutenir les employés 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 employés peuvent signaler un cas de harcèlement sans crainte de représailles.

Si l'Institut le demande, l'employeur, en plus des consultations du CNM, accepterait de tenir des discussions bilatérales avec l'Institut. À la suite de ces discussions, un rapport sera fourni au CNM.

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

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

****Appendice « L »****Protocole d'entente entre le Secrétariat de Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada en ce qui a trait à l'administration de la paye**

Le présent protocole donne effet à l'entente conclue entre l'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut) au sujet de la consultation sur l'élaboration du système des RH et de la paye de la prochaine génération.

Les deux parties reconnaissent les défis du système de paye de Phénix. Un comité consultatif syndical-patronal conjoint sur le système des RH et de la paye de la prochaine génération a été mis sur pied pour faire avancer l'objectif commun de discuter et de trouver des possibilités et des éléments à prendre en considération pour un éventuel système des RH et de la paye de la prochaine génération qui satisfait aux besoins légitimes de l'employeur et des employés.

Le présent protocole confirmera l'engagement de l'employeur à poursuivre la consultation avec l'Institut sur le système des RH et de la paye de la prochaine génération au comité consultatif syndical-patronal conjoint sur le système des RH et de la paye de la prochaine génération.

Le présent protocole d'entente expire le 30 septembre 2022.

****Appendice « M »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant les congés pour affaires syndicales — recouvrement des coûts

Le présent protocole vise à rendre exécutoire une entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut) qui prévoit la mise sur pied d'un mécanisme de recouvrement des coûts afférents au congé pour affaires syndicales.

Les parties s'entendent sur ce protocole d'entente en raison des préoccupations que suscite la mise en œuvre du système de paye Phénix sur le plan de l'administration des congés non payés pour affaires syndicales.

Le congé accordé à un employé en vertu des clauses suivantes de la convention collective :

- 32.02, 32.10, 32.11, 32.13, 32.14(a)

sera payé durant une période maximale cumulative totale de trois (3) mois par exercice financier.

Il est convenu que les congés payés accordés en vertu des clauses susmentionnées qui concernent les affaires syndicales seront payés par l'employeur, conformément au présent protocole d'entente, avec effet à la date de signature.

L'Institut rembourse ensuite à l'employeur le salaire total ainsi versé, y compris les indemnités s'il y a lieu, pour chaque jour-personne, en plus d'un montant égal à six pour cent (6 %) du salaire total versé pour chaque jour-personne, somme qui représente la cotisation de l'employeur pour les avantages sociaux acquis par l'employé au travail pendant la période du congé payé approuvé aux termes du présent protocole.

Un congé payé en sus de la période maximale cumulative totale de trois (3) mois par exercice financier peut être accordé en vertu des clauses ci-dessus dans des circonstances raisonnablement limitées. Lorsque le congé payé est prolongé dans de telles circonstances, l'Institut rembourse à l'employeur le salaire total versé, y compris les indemnités applicables, pour chaque jour-personne, plus un montant égal à treize virgule trois pour cent (13,3 %) du salaire total versé pour la période excédant trois (3) mois.

En aucun cas un congé payé en vertu de la clause susmentionnée ne sera accordé pour une seule période consécutive de plus de trois (3) mois, ou pour des périodes cumulatives de plus de six (6) mois à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

Le présent protocole d'entente ne modifie pas les critères d'approbation réguliers des congés pour affaires syndicales. Si l'employé se voit refuser un congé payé prolongé au-delà des trois (3) mois cumulatifs ou d'une seule période consécutive de trois (3) mois au cours d'un seul et même exercice financier et que son congé pour affaires syndicales est autrement approuvé

conformément aux clauses pertinentes de l'article 32, il bénéficie alors d'un congé sans solde pour affaires syndicales.

Tous les deux mois, et dans les 120 jours suivant la fin de la période de congé pertinente, le ministère ou l'organisme d'embauche facturera à l'Institut le montant qui lui est dû en vertu de cette entente. Le montant des salaires bruts et le nombre de jours de congé pris par chaque employé figureront dans le relevé.

L'Institut convient de rembourser la facture au ministère ou à l'organisme dans les soixante (60) jours suivant la date de la facture.

Le présent protocole d'entente expire le 30 septembre 2022 ou au moment de la mise en œuvre du système de RH et de paye de la prochaine génération, selon la première éventualité, à moins que les parties en conviennent autrement.

****Appendice « N »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant certaines conditions d'emploi pour les membres civils de la Gendarmerie royale du Canada

Renseignements généraux

Le présent protocole vise à donner effet à l'entente conclue entre l'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut) sur certaines conditions d'emploi applicables aux fonctionnaires qui étaient membres civils de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) le jour précédant immédiatement la date à laquelle ils ont été réputés avoir été nommés en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* en conformité avec la date publiée dans la Gazette du Canada (date de conversion).

Les parties conviennent que les conditions d'emploi applicables aux membres civils de la GRC demeureront en vigueur jusqu'à la date de conversion ou jusqu'à une date convenue d'un commun accord par les parties. Les dispositions de la convention collective et du présent protocole d'entente s'appliqueront par la suite aux membres civils. Aux fins de précision, les paragraphes 3 a. à c. du « Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et les agents négociateurs concernant la mise en œuvre de la convention collective », comme convenu par l'Institut et le Conseil du Trésor, ne s'appliquent pas aux membres civils.

Sur demande écrite de l'Institut, l'employeur convient d'intégrer à la présente convention toute mesure de transition à l'intention des membres civils, négociée avec tout autre agent négociateur d'ici la date de conversion, qui est plus généreuse que celles prévues dans la présente entente.

Toute modification à la présente entente doit faire l'objet d'un accord écrit entre l'Institut et l'employeur.

Nonobstant l'application des dispositions générales de cette convention collective, les dispositions précises suivantes s'appliqueront aux membres civils (ci-après les anciens membres civils).

Admissibilité

Les mesures de transition contenues dans la présente entente seront maintenues aussi longtemps que l'ancien membre civil demeure dans une unité de négociation représentée par l'Institut :

- a. à la GRC;
- b. pour les anciens membres civils qui deviendront des employés à Services partagés Canada (SPC) à la date de conversion, aussi longtemps qu'ils ou elles demeurent à SPC ou la GRC.

Crédits de congé existants

L'employeur convient d'accepter tout crédit de congé inutilisé acquis par un ancien membre civil auquel ce dernier a droit le jour précédant la date de conversion (y compris les crédits de congé annuel, de congés compensatoires, de capacité d'intervention opérationnelle et de postes isolés).

Aux fins de précision, les crédits de congé existants ne feront pas l'objet d'un calcul au prorata pour tenir compte du changement d'une feuille de travail de 40 heures à une feuille de travail de 37,5 heures.

Congé annuel

Accumulation de crédits de congés annuels

L'employeur convient de maintenir les droits d'acquisition des crédits de congé annuel qui étaient en vigueur le jour qui précède immédiatement la date de conversion. Un ancien membre civil conservera son droit au congé annuel courant jusqu'à ce qu'il ou elle rencontre le prochain anniversaire de service conformément aux dispositions d'acquisition des crédits de congé annuel figurant dans la présente convention collective, et ce, pour autant qu'ils soient équivalents ou supérieurs au congé annuel correspondant auquel il ou elle a droit.

Aux fins de précision, le droit d'acquisition des crédits de congés annuels après la date de conversion sera calculé au prorata pour refléter le passage d'une semaine normale de travail de 40 heures à une semaine normale de travail de 37,50 heures conformément au tableau suivant :

Tableau de conversion

Acquisition des crédits de congés annuels avant la date de conversion (soit une semaine de travail normale 40 heures [MC]) (crédits acquis en heures par mois)	Acquisition des crédits de congés annuels après la date de conversion (soit une semaine de travail normale 37,50 heures [EFP]) (crédits acquis en heures par mois)
10	9,375
13,33	12,5
16,66	15,625
20	18,75

Ajustement des congés annuels

Les anciens membres civils se verront accorder quarante (40) heures de crédits de congés, et ces crédits ne seront pas assujettis aux dispositions relatives au report de la convention collective applicable.

Les anciens membres civils sont assujettis à toutes les autres dispositions décrites dans l'article sur le congé annuel de la convention collective pertinente.

Congé de maladie

Attribution des crédits de congés de maladie

En reconnaissance de la transition des membres civils d'un régime de congés de maladie sans restriction à un régime de crédits de congé de maladie, à la date de conversion, les anciens membres civils se verront accorder une banque de crédits de congés de maladie la plus élevée entre : 6,25 heures pour chaque mois de service complété ou une banque de crédits de maladie de 487,50 heures.

L'augmentation d'échelon de rémunération

La date anniversaire aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération sera la date à laquelle l'ancien membre civil a reçu sa dernière augmentation d'échelon de rémunération.

Avantage de réinstallation à la retraite

À la date de conversion, les anciens membres civils qui ont été réinstallés aux frais de la Couronne seront admissibles à une réinstallation à la retraite. Les demandes de remboursement des frais de réinstallation doivent être réglées conformément à la *Politique de réinstallation de la GRC* telle qu'approuvée par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada qui est en vigueur au moment où l'ancien membre civil se retire de l'administration publique centrale. L'employeur accepte également de consulter l'Institut au sujet de toute modification envisagée à cette politique.

Indemnités pour frais funéraires et d'inhumation

Les anciens membres civils demeurent admissibles aux indemnités pour frais funéraires et d'inhumation conformément à la Politique sur les prestations de décès et les indemnités pour frais funéraires et d'inhumation de la GRC qui est en vigueur au moment où les indemnités sont demandées. L'employeur accepte également de consulter l'Institut au sujet de toute modification envisagée à cette politique.

Au moment du départ à la retraite d'un ancien membre civil, ces droits seront maintenus jusqu'à son décès.

Signé à Ottawa ce 14^e jour du mois de juin 2019.