



**Architecture, génie et arpentage (NR)  
Convention entre le Conseil du Trésor et  
l'Institut professionnel de la fonction  
publique du Canada Groupe : Architecture,  
génie et arpentage (toutes les personnes  
salariées) Date d'expiration : 30 septembre  
2026**

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,  
représenté par la présidente du Conseil du Trésor, 2024

Publié par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada  
90 rue Elgin, Ottawa, Ontario, K1A 0R5, Canada

No de catalogue BT42-210/2026F-PDF  
ISBN: 978-0-660-71445-5

Ce document est disponible sur le site Web du gouvernement du Canada à l'adresse [www.canada.ca](http://www.canada.ca)

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé  
pour désigner tant les hommes que les femmes.

Also available in English under the title: Architecture, Engineering and Land Survey (NR) Agreement  
Between the Treasury Board and the Professional Institute of the Public Service of Canada Group:  
Architecture, Engineering and Land Survey (All Employees) Expiry date: September 30, 2026

# Architecture, génie et arpentage (NR)

---

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

Groupe : Architecture, génie et arpentage  
(tous les employés)

Codes : 203/210

Date d'expiration : le 30 septembre 2026

La présente convention s'applique aux classifications suivantes :

## Code Groupe

203 Architecture et urbanisme (AR) (Architecture et urbanisme)

210 Génie et arpentage (EN) (Génie et arpentage)

## Note aux lecteurs

\*\*Les astérisques indiquent les modifications par rapport à la convention collective précédente.

## Table des matières

Article 1 : objet de la convention

\*\*Article 2 : interprétation et définitions

Article 3 : textes officiels

\*\*Article 4 : champ d'application

Article 5 : droits de la direction

Article 6 : droits des personnes salariées

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

\*\*Article 8 : durée du travail

\*\*Article 9 : heures supplémentaires

Article 10 : rappel au travail

\*\*Article 11 : disponibilité

\*\*Article 12 : jours fériés désignés payés

Article 13 : temps de déplacement

\*\*Article 14 : congés, généralités

\*\*Article 15 : congés annuels

Article 16 : congé de maladie

\*\*Article 17 : autres congés payés ou non payés

\*\*Article 18 : promotion et perfectionnement professionnels

Article 19 : indemnité de départ

Article 20 : exposé de fonctions

\*\*Article 21 : droits annuels d'inscription ou de cotisation

Article 22 : indemnité de plongée

Article 23 : immunisation

Article 24 : changement technologique

Article 25 : hygiène et sécurité

Article 26 : reconnaissance syndicale

Article 27 : retenues syndicales

Article 28 : utilisation des installations de l'employeur

Article 29 : information

Article 30 : délégués syndicales ou délégués syndicaux

Article 31 : congé pour les questions concernant les relations de travail

Article 32 : sous-traitance

Article 33 : grèves illégales

Article 34 : interprétation de la convention collective

Article 35 : procédure de règlement des griefs

Article 36 : ententes du Conseil national mixte

Article 37 : consultation mixte

Article 38 : normes de discipline

Article 39 : conflits de travail

\*\*Article 40 : Personnes salariées à temps partiel

Article 41 : appréciation du rendement et dossiers de la personne salariée

Article 42 : références d'emploi

Article 43 : harcèlement sexuel

\*\*Article 44 : élimination de la discrimination

\*\*Article 45 : indemnité de responsabilité correctionnelle

Article 46 : rémunération

Article 47 : intégrité professionnelle

Article 48 : remise en négociation de la convention

\*\*Article 49 : durée de la convention

\*\*Appendice « A »

EN\_groupe : Arpentage taux de rémunération annuels (en dollars)

\*\*Appendice « B »

\*\*Appendice « C »

\*\*Appendice « D »

\*\*Appendice « E »

Appendice « F »

\*\*Appendice « G »

\*\*Appendice « H »

\*\*Appendice « I »

Appendice « J »

Appendice « K »

## **Article 1 : objet de la convention**

[Haut de la page](#)

**1.01** La présente convention a pour objet le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'employeur, les personnes salariées 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 personnes salariées assujetties 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 personnes salariées et l'accroissement de leur efficacité afin que la population canadienne soit servie 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 personnes salariées faisant partie de l'unité de négociation.

## **\*\*Article 2 : interprétation et définitions**

[Haut de la page](#)

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

**« congé »**

désigne l'autorisation de s'absenter de son travail (leave);

**« cotisations syndicales »**

désigne les cotisations établies en application des statuts et règlements de l'Institut à titre de cotisations payables par les personnes qui y adhèrent en raison de leur appartenance à l'Institut et ne doivent comprendre ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale (membership dues);

**« emploi continu »**

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

**« employeur »**

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 (Employer);

**« épouse ou époux »**

sera interprété, s'il y a lieu, comme comprenant la personne conjointe 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* (spouse);

\*\*

**« fratrie »**

désigne les sœurs et frères de la personne salariée (siblings);

**« heures supplémentaires »**

désigne tout travail demandé ou autorisé par l'employeur et exécuté par une personne salariée en excédent de son horaire de travail quotidien (overtime);

**« Institut »**

désigne l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Institute);

**« jour de repos »**

par rapport à une personne salariée, désigne un jour autre qu'un jour férié désigné payé où la personne salariée n'est pas habituellement obligée d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d'être en congé (day of rest);

**« jour férié désigné payé »**

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

holiday);

**« mise en disponibilité »**

désigne la cessation d'emploi de la personne salariée en raison d'un manque de travail ou parce qu'une fonction cesse d'exister (lay-off);

**« personne conjointe de fait »**

une relation entre personnes conjointes de fait existe lorsque, pour une période continue d'au moins un (1) an, une personne salariée a cohabité dans une relation conjugale avec une personne (common-law partner);

**« personne salariée »**

désigne la personne qui est fonctionnaire tel que l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et qui fait partie de l'unité de négociation (employee);

**« région du lieu d'affectation »**

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

**« tarif double »**

désigne le taux horaire de la personne salariée multiplié par deux (2) (double time);

**« tarif et demi »**

désigne le taux horaire de la personne salariée multiplié par une fois et demie (1 1/2) (time and one-half);

**« taux de rémunération hebdomadaire »**

désigne le taux de rémunération par an de la personne salariée divisé par 52,176 (weekly rate of pay);

**« taux de rémunération horaire »**

désigne le taux de rémunération hebdomadaire de la personne salariée à plein temps divisé par trente-sept virgule cinq (37,5) (hourly rate of pay);

**« taux de rémunération journalier »**

désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'une personne salariée divisé par cinq (5) (daily rate of pay);

**« unité de négociation »**

désigne tout le personnel de l'employeur faisant partie de l'un des groupes décrits à l'article 26 : reconnaissance syndicale (bargaining unit).

**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*.

## Article 3 : textes officiels

[Haut de la page](#)

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

## \*\*Article 4 : champ d'application

[Haut de la page](#)

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

\*\*

**4.02** Les dispositions de la présente convention visent la neutralité et l'inclusivité au niveau des genres dans la mesure du possible. La nature binaire de la langue française ne permet pas toujours la désignation d'une personne ou d'un groupe par un pronom neutre. Cependant, l'utilisation d'un langage neutre et inclusif au niveau des genres dans la présente convention n'a pas pour effet de modifier en toutes circonstances, l'application, la portée ou la valeur des dispositions de la présente convention.

## Article 5 : droits de la direction

[Haut de la page](#)

**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 personnes salariées

[Haut de la page](#)

**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'une personne salariée qui sont accordés explicitement par une loi du



## Article 7 : publications et qualité d'auteure ou d'auteur

[Haut de la page](#)

### Préambule

Aux fins du présent article, le mot « publications » englobe, par exemple, les documents scientifiques et professionnels, les articles, les manuscrits, les monographies, les produits audiovisuels et les logiciels.

**7.01** L'employeur convient de maintenir l'usage actuel voulant que les personnes salariées 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 la personne salariée dans le cadre de ses fonctions seront conservées dans les dossiers pertinents du ministère pendant la durée normale de ces dossiers.

L'employeur ne refusera pas sans motif valable l'autorisation de les publier. À la discrétion de l'employeur, la qualité d'auteure ou d'auteur sera reconnue dans la mesure du possible dans les publications ministérielles.

**7.03** Lorsqu'une personne salariée a écrit ou publié, seule ou en collaboration, une publication, sa qualité d'auteure ou d'auteur ou d'éditrice 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 une publication.
- b. Lorsque l'autorisation de publier est refusée, les auteures ou auteurs sont avisés par écrit des raisons du refus, si elles ou ils le demandent.
- c. Lorsque l'employeur désire apporter, à des documents soumis pour publication, des modifications que l'auteure ou l'auteur n'accepte pas, cette dernière ou ce dernier peut demander de ne pas s'en voir attribuer publiquement le mérite.

## \*\*Article 8 : durée du travail

[Haut de la page](#)

Les paragraphes 8.01 à 8.06 ne s'appliquent pas aux personnes salariées faisant du travail par quarts.

Les paragraphes 8.07 à 8.20 s'appliquent seulement aux personnes salariées faisant du travail par quarts.

## **Généralités**

**8.01** Aux fins du présent article, la semaine de travail est de sept (7) jours consécutifs, commençant à 0 h 01 le lundi et se terminant à 24 heures le dimanche. La journée est une période de vingt-quatre (24) heures débutant à 0 h 01.

## **Régime de travail normal**

\*\*

**8.02** La semaine normale de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et la journée normale de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, excluant la pause-repas, entre six (6) heures et dix-huit (18) heures. La semaine de travail normale s'étend du lundi jusqu'au vendredi.

## **Jours de repos**

**8.03** La personne salariée 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.

## **Horaire de travail variable**

\*\*

**8.04** Sur demande de la personne salariée et avec l'approbation de l'employeur, la personne salariée 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. Ces heures de travail peuvent être non consécutives.

Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des frais supplémentaires pour l'employeur, 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.

## Registre mensuel des présences

**8.05** Les personnes salariées présentent un registre mensuel des présences sur lequel seules les heures supplémentaires et les absences doivent être indiquées.

## Horaire de travail comprimé

### 8.06

\*\*

a. Sur demande de la personne salariée et avec l'approbation de l'employeur, la personne salariée peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours, à condition que, au cours d'une période d'au plus vingt-huit (28) jours civils, la personne salariée travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.

\*\*

b. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par la personne salariée et l'employeur.

\*\*

c. Au cours de chaque période d'au plus vingt-huit (28) jours civils, ladite personne salariée bénéficie de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

\*\*

d. Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles 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.

## Travail par quarts

**8.07** L'expression « horaire de travail par quarts » signifie la répartition des quarts de travail sur une période ne dépassant pas deux (2) mois consécutifs et, dans la mesure du possible, leur établissement pour une période

minimale de vingt-huit (28) jours consécutifs.

**8.08** Dans le cas des personnes salariées effectuant du travail par quarts, la durée du travail est en moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine pour la période de l'horaire de travail par quarts excluant la pause-repas.

**8.09** Sous réserve des nécessités du service, la personne salariée bénéficie d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs et accolés au cours de chaque période de sept (7) jours civils.

**8.10** Pour la détermination des heures de travail dans le cadre d'un horaire de travail par quarts, les congés et autres avantages sont administrés en conformité du protocole d'accord, appendice « B ».

**8.11** Aux fins de l'application de la présente convention, lorsque le quart de travail de la personne salariée ne commence ni ne finit le même jour, ce quart est réputé, à toutes fins utiles, avoir été entièrement effectué :

a. le jour où il a commencé lorsqu'au moins la moitié (1/2) ou plus des heures de travail effectuées se situent ce jour-là;

ou

b. le jour où il se termine lorsque plus de la moitié (1/2) des heures de travail effectuées se situent ce jour-là.

**8.12** En établissant l'horaire de travail par quarts, l'employeur verra à répartir les quarts de manière à ce que :

a. le roulement des personnes salariées dans les différents quarts se fasse de telle sorte que l'obligation d'effectuer des quarts de nuit, du soir et de fin de semaine soit partagée équitablement entre les personnes salariées assujetties à l'horaire de travail par quarts, dans la mesure où le permettent les nécessités du service;

b. le quart d'une personne salariée ne commence pas dans les quinze (15) heures qui suivent le quart précédent;

et

c. les personnes salariées ne soient pas tenues de travailler moins de sept (7) heures, ni plus de neuf (9) heures, durant n'importe quel quart.

**8.13** L'employeur tâchera, dans la mesure du possible, de prendre en considération les désirs des personnes salariées quand il établit les quarts à l'intérieur d'un horaire de travail par quarts. Par conséquent :

- a. nonobstant les dispositions du paragraphe 8.12, à la demande d'au moins les deux tiers (2/3) des personnes salariées concernées et avec l'assentiment de l'employeur, il pourra être établi des quarts de travail qui s'écartent du paragraphe 8.12;
- 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 ou une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

#### **8.14**

- a. Afin de favoriser la prise en considération des désirs des personnes salariées, l'employeur doit établir un horaire provisoire de travail par quarts et l'afficher au moins deux (2) mois à l'avance.
- b. Les horaires de travail par quarts provisoires et définitifs doivent indiquer les heures de travail de chaque quart. L'horaire de travail par quarts définitif doit être publié au moins trois (3) semaines avant le commencement dudit horaire et l'employeur tâche dans la mesure du possible d'assurer que les jours de repos prévus à l'horaire ne sont pas modifiés. Lorsque, de l'avis de l'employeur, il faut donner des instructions aux personnes salariées travaillant par quarts, il faut prévoir le temps payé nécessaire dans l'horaire du poste.

**8.15** À la condition qu'il n'en résulte pas de frais supplémentaires pour l'employeur, les personnes salariées d'un même bureau peuvent échanger leurs quarts avec la permission de l'employeur. Cette permission ne doit pas être refusée sans raison. Une fois l'échange approuvé, l'horaire de travail devient l'horaire de travail par quarts officiel du bureau.

#### **8.16**

- a. Si la personne salariée reçoit un préavis de moins de soixante-douze (72) heures d'une modification à son horaire de travail par quart, elle est rémunérée à tarif et demi (1 1/2) pour les heures effectuées pendant le premier quart modifié. Les quarts suivants effectués selon le nouvel horaire sont rémunérés au tarif des heures normales et l'employeur fait tout son possible pour assurer que les jours de repos prévus à l'horaire ne sont pas modifiés dans le nouvel horaire de travail par quarts.

b. Nonobstant l'alinéa 8.16(a) :

- i. lorsqu'un changement s'impose dans l'horaire d'un quart et que la personne salariée convient qu'il est à son avantage de modifier l'horaire de son quart, elle est rémunérée au taux des heures normales pour le travail effectué pendant le premier quart modifié; et
- ii. lorsque la personne salariée demande que soit modifié son quart de travail et que l'employeur accepte sa demande, la personne salariée sera rémunérée au taux des heures normales pour les heures travaillées au cours du premier quart modifié.

**8.17** Une pause-repas doit être prévue aussi près que possible du milieu du quart. La personne salariée qui est tenue par l'employeur de travailler pendant une pause-repas est rémunérée pour cette pause-repas, au taux applicable.

**8.18** Les personnes salariées soumettent un relevé de présence mensuel; seules les absences et les heures supplémentaires doivent y être précisées.

### **Prime de quart**

\*\*

**8.19** La personne salariée qui accomplit un quart de travail normalement prévu à l'horaire touche une prime de quart de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures (y compris les heures supplémentaires) effectuées entre 16 h et 8 h.

### **Prime de fin de semaine**

\*\*

**8.20** Les personnes salariées reçoivent une prime supplémentaire de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures de travail prévues à l'horaire, au taux des heures normales, et effectuées le samedi et/ou le dimanche.

## **\*\*Article 9 : heures supplémentaires** [Haut de la page](#)

**9.01** Lorsqu'une personne salariée est tenue ou autorisée par l'employeur d'effectuer des heures supplémentaires, elle est rémunérée de la façon suivante :

- a. un jour de travail normal, à tarif et demi (1 1/2) pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires et à tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles consécutives en excédent des premières sept virgule cinq (7,5) heures;
- b. le premier jour de repos, à tarif et demi (1 1/2) pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires et à tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles consécutives en excédent des premières sept virgule cinq (7,5) heures;
- c. le deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent :
  - i. à tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée.  
L'expression « deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour ou un jour de repos subséquent dans une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés,
  - ii. nonobstant l'alinéa (b) et le sous-alinéa (c)(i) ci-dessus, si, au cours d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés, l'employeur autorise la personne salariée à effectuer les heures supplémentaires requises un jour de repos demandé par ladite personne salariée, celle-ci est rémunérée à tarif et demi (1 1/2) pour le premier jour de travail.

**9.02** Lorsqu'une personne salariée est tenue de travailler un jour férié désigné payé, elle est rémunérée à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées, en plus de la rémunération qu'elle aurait reçue si elle n'avait pas travaillé ce jour férié.

La rémunération que la personne salariée aurait reçue si elle n'avait pas travaillé ce jour-là est sept virgule cinq (7,5) heures à tarif normal.

**9.03** Lorsqu'une personne salariée travaille un jour férié désigné payé, accolé à un deuxième jour de repos au cours duquel elle a également travaillé et pour lequel elle a reçu une rémunération pour des heures supplémentaires conformément à l'alinéa 9.01(c), elle est rémunérée à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées en plus de la rémunération qu'elle aurait reçue si elle n'avait pas travaillé ce jour férié.

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

**9.05** Sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail de disponibilité 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.

**9.06** Sur demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, ou à la demande de l'employeur et avec l'approbation de la personne salariée, 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 31 décembre de l'exercice financier suivant seront rémunérés au taux de rémunération horaire de la personne salariée au 31 décembre.

**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 paie pour laquelle la personne salariée 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 période de paie après le 31 décembre de l'exercice financier suivant.

**9.08**

- a. Une personne salariée qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire, bénéficie du remboursement de douze dollars (12 \$) pour un repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'employeur, est accordée à la personne salariée pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- b. Lorsqu'une personne salariée effectue quatre (4) heures supplémentaires ou davantage qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée en a) ci-dessus, elle est remboursée d'un montant de douze dollars (12 \$) pour un repas supplémentaire, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'employeur, est accordée à la personne salariée 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 :
- i. à la personne salariée en situation de voyage qui a droit de ce fait de demander un remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.
  - ou
  - ii. à la personne salariée qui a obtenu l'autorisation de travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur.

**9.09** Lorsqu'une personne salariée est tenue de faire des heures supplémentaires et de se présenter au travail avant le début du service assuré par les moyens de transport en commun, ou qu'elle est tenue de rester ou de retourner au travail après la fin dudit service, elle est autorisée, au besoin, à prendre un taxi ou à recevoir une indemnité calculée en fonction du kilométrage parcouru, pour se rendre de son domicile à son lieu de travail et vice versa, s'il y a lieu.

## Article 10 : rappel au travail

[Haut de la page](#)

**10.01** Lorsqu'une personne salariée est rappelée au travail ou lorsqu'une personne salariée qui est en disponibilité est rappelée au travail par l'employeur à n'importe quel moment en dehors de ses heures de travail normales, elle touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :

- a. un minimum de trois (3) heures de salaire au taux applicable des heures supplémentaires, pour chaque rappel jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures,
- ou
- b. la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour chaque heure qu'elle effectue,

à condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de la personne salariée.

**10.02** La personne salariée qui, pendant une période de disponibilité est rappelée au travail ou est tenue de répondre à des appels téléphoniques ou à des appels sur une ligne de transmission de données, peut, à la discrétion

de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec ce dernier. Le cas échéant, la personne salariée touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a. une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé;
- ou
- b. une rémunération équivalente à deux (2) heures au taux de rémunération horaire, ce qui s'applique seulement la première fois qu'une personne salariée effectue du travail pendant une période de huit (8) heures, à compter du moment où la personne salariée commence à travailler.

**10.03** Sur demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, ou à la demande de l'employeur et avec l'approbation de la personne salariée, 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 31 décembre de l'exercice financier suivant seront rémunérés au taux de rémunération horaire de la personne salariée au 31 décembre.

**10.04** 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 paie pour laquelle la personne salariée 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 période de paie après le 31 décembre de l'exercice financier suivant.

**10.05** Les paiements effectués en vertu des dispositions : heures supplémentaires, indemnité de présence et disponibilité de la présente convention ne doivent pas être cumulés, c'est-à-dire que la personne salariée ne doit pas recevoir plus d'une rémunération pour le même service.

**10.06** Lorsqu'une personne salariée est rappelée au travail pour exécuter du travail selon les conditions énoncées au paragraphe 10.01 et qu'elle est obligée d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, elle bénéficie du remboursement des dépenses raisonnables engagées selon les modalités suivantes :

- a. le taux par kilomètre normalement payé par l'employeur, lorsque la personne salariée voyage dans sa propre automobile;  
ou
- b. les dépenses engagées pour d'autres moyens de transport commerciaux.

Le temps passé par la personne salariée rappelée au travail ou retournant à son domicile n'est pas réputé être du travail exécuté.

## **\*\*Article 11 : disponibilité**

[Haut de la page](#)

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

**11.02** Une personne salariée en disponibilité qui est appelée au travail par l'employeur et qui s'y rend est rémunérée conformément à l'article 10 : rappel au travail.

### **11.03**

\*\*

- a. La personne salariée qui est tenue d'être disponible doit pouvoir être jointe au cours de cette période à un numéro de téléphone, une adresse courriel et/ou tout autre moyen de communication convenu et pouvoir promptement rentrer au travail le plus rapidement possible, et dans un délai raisonnable établi par l'employeur, si elle est contactée.
- b. Dans les endroits et dans les circonstances où l'employeur est d'avis que des mécanismes de système d'appel électronique sont pratiques et efficaces, ces derniers sont fournis sans frais aux personnes salariées qui sont en fonction de disponibilité.

**11.04** La personne salariée appelée qui se trouve dans l'impossibilité de se présenter au travail ne recevra aucune indemnité de disponibilité.

**11.05** Une liste et un horaire de service de disponibilité peuvent être établis aux endroits où, selon l'employeur, les conditions d'exécution des travaux le justifient.

**11.06** À la demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, ou à la demande de l'employeur et avec l'approbation de la personne salariée, l'indemnité de disponibilité peut se liquider sous la forme de temps libre équivalent plutôt qu'être payée. Si ledit temps libre ne peut être accordé pendant le trimestre au cours duquel il est acquis, il donne droit à un paiement.

## **\*\*Article 12 : jours fériés désignés payés**

[Haut de la page](#)

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

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

**\*\***

- g. la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
  - h. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces;
  - i. le jour du Souvenir;
  - j. le jour de Noël;
  - k. l'Après-Noël;
  - l. 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 la personne salariée 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 lundi d'août;
- et
- m. un autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

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

**12.02** L'employé qui est absent en congé non payé pour la journée entière à la fois le jour de travail qui précède et le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf dans le cas de la personne salariée qui bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 31 : congé pour les questions concernant les relations de travail.

### **Jour férié désigné payé qui tombe un jour de repos**

**12.03** Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé en vertu du paragraphe 12.01 coïncide avec le jour de repos d'une personne salariée, le jour férié est reporté au premier jour de travail normal de la personne salariée qui suit son jour de repos.

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

- a. le travail accompli par une personne salariée 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 une personne salariée le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour férié.

### **Rémunération du travail effectué un jour férié désigné payé**

**12.05** La rémunération du travail effectué un jour férié désigné payé se fait conformément à l'article 9.

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

**12.06** Lorsqu'un jour férié désigné payé pour une personne salariée coïncide avec un jour de congé payé ou est déplacé par suite de l'application du paragraphe 12.03, le jour férié désigné payé n'est pas compté comme un jour de congé.

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

- a. un jour de travail normal pendant lequel elle voyage mais ne travaille pas, la personne salariée touche sa rémunération régulière normale;
- b. un jour de travail normal pendant lequel elle voyage et travaille, la personne salariée touche :
  - i. sa rémunération régulière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas sept virgule cinq (7,5) heures,  
et
  - ii. le taux des heures supplémentaires applicable pour tout temps de voyage 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, un jour donné, quinze (15) heures de rémunération calculées au taux ordinaire;
- c. un jour de repos ou un jour férié désigné payé, la personne salariée est rémunérée au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de voyage effectuées jusqu'à un maximum de quinze (15) heures de rémunération calculées au taux ordinaire.

**13.02** Aux fins du paragraphe 13.01, le temps de déplacement pour lequel la personne salariée est rémunérée est le suivant :

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

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

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

**13.04** À la demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, ou à la demande de l'employeur et avec l'approbation de la personne salariée, 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 31 décembre de l'exercice financier suivant seront rémunérés aux taux de rémunération horaire de la personne salariée au 31 décembre.

**13.05** 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 paie pour laquelle la personne salariée 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 période de paie après le 31 décembre de l'exercice financier suivant.

**13.06** Le présent article ne s'applique pas à la personne salariée qui est tenue d'exercer ses fonctions dans un véhicule de transport dans lequel elle voyage. Dans ce cas, la personne salariée reçoit une rémunération pour les heures travaillées conformément aux articles suivants : durée du travail, heures supplémentaires, jours fériés désignés payés.

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

**13.08** Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met la personne salariée à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des colloques, sauf indications contraires à l'article 18 : promotion professionnelle.

### **13.09 Congé pour déplacement**

- a. La personne salariée tenue 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 absente de sa résidence principale pour vingt (20) nuits dans une année financière a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé. De plus, la personne salariée a droit à sept virgule cinq (7,5) heures 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 d'heures de congé payé qui peuvent être acquises en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures 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 au paragraphe 9.06.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à la personne salariée qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf si elle est tenue par l'employeur d'y assister.

## **\*\*Article 14 : congés, généralités**

[Haut de la page](#)

**14.01** Lorsque le décès ou la mise en disponibilité vient mettre fin à l'exercice des fonctions d'une personne salariée qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel ou de maladie payé supérieur à celui que la personne salariée a acquis, le nombre de jours de congé payé dont elle a bénéficié est réputé avoir été acquis.

**14.02** Le nombre de jours de congé payé porté au crédit d'une personne salariée par l'employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où la personne salariée commence à être assujettie à la présente convention est conservé par la personne salariée.

**14.03** La personne salariée ne bénéficie pas de deux (2) genres de congés payés différents à l'égard de la même période.

**14.04** Une personne salariée n'a pas droit à un congé payé pendant les périodes où la personne salariée est en congé non payé, en congé d'éducation ou sous le coup d'une suspension.



**14.05** Sauf disposition contraire dans la présente convention, lorsqu'un congé non payé est accordé à une personne salariée pour une période de plus de trois (3) mois pour un motif autre que la maladie, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer les congés annuels. Le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

**14.06** Les crédits de congés sont acquis à raison d'un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.

**14.07** Les congés accordés sont comptés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de la personne salariée pour la journée en question à l'exception du congé de deuil payé, auquel cas un jour équivaut à un jour civil.

**14.08**

- a. Dès qu'une personne salariée devient assujettie à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures sur la base d'un (1) jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.
- b. Lorsque la présente convention cesse de s'appliquer à la personne salariée, les crédits horaires de congé acquis par celle-ci sont reconvertis en jours sur la base de sept virgule cinq (7,5) heures équivalant à un (1) jour.

\*\*

**14.09** La personne salariée n'acquiert ou ne se voit accorder aucun crédit de congé en vertu de la présente convention au cours d'un mois ni au cours d'un exercice financier, à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit ou accordé en vertu des conditions d'une autre convention collective ou en vertu des autres règles ou règlements applicables aux organisations de l'administration publique fédérale, telles que spécifiées aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

**15.01** La période de référence pour congé annuel s'étend du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars inclusivement.

## **Acquisition des crédits de congé annuel**

**15.02** La personne salariée acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel elle est rémunérée pour au moins soixante quinze (75) heures selon les modalités suivantes :

\*\*

a. neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois jusqu'au mois où a lieu son huitième (8e) septième (7e) anniversaire de service;

\*\*

b. douze virgule cinq (12,5) heures par mois à partir du mois où a lieu son huitième (8e) septième (7e) anniversaire de service;

c. treize virgule sept cinq (13,75) heures par mois à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;

\*\*

d. quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;

e. seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service;

f. dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-huitième (28e) anniversaire de service.

## **15.03**

\*\*

a. Aux fins des paragraphes 15.02 et 15.17, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque la personne salariée reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à la personne salariée qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffectée dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité. Pour plus de précision, le montant lié à la fin de

l'indemnité de départ reçue en vertu des paragraphes 19.05 à 19.08 de l'appendice « F », ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes salariées qui n'ont pas quitté la fonction publique.

- b. Aux fins de l'alinéa 15.03(a) seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1er avril 2012.

## **Droit au congé annuel payé**

**15.04** La personne salariée a droit à des congés annuels payés selon les crédits qu'elle a acquis; toutefois, la personne salariée qui justifie de six (6) mois d'emploi continu a le droit de prendre par anticipation un nombre de congés annuels équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cours.

## **Attribution de congé annuel**

**15.05** Afin de répondre aux nécessités de service, l'employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de la personne salariée, mais doit faire tout effort raisonnable pour :

- a. lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes aux vœux de la personne salariée;
- b. ne pas le rappeler au travail après son départ pour son congé annuel.

## **Remplacement d'un congé annuel**

**15.06** Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, une personne salariée se voit accorder :

\*\*

- a. un congé de deuil,  
ou
- b. un congé payé pour cause de maladie dans la 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 la personne salariée le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

## **Report des congés**

### **15.07**

- a. Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel l'employeur n'a pas fixé à la personne salariée un congé annuel jusqu'à l'épuisement de tous les crédits de congé annuels portés au crédit de la personne salariée, cette dernière peut reporter ces crédits à l'année de congé annuel suivante jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de crédit. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront payés au taux de rémunération horaire de la personne salariée calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- b. À la demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés excédant cent douze virgule cinq (112,5) heures peuvent être payés, pendant une année de congé annuel quelconque, au taux de rémunération horaire de la personne salariée, calculé selon la classification établie dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

## **Rappel pendant le congé annuel**

**15.08** Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, une personne salariée est rappelée au travail, elle touche le remboursement de dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'employeur, qu'elle a engagées pour :

- a. se rendre à son lieu de travail;  
et
- b. retourner au point d'où elle a été rappelée, si elle retourne immédiatement en vacances après l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel, mais après avoir présenté les comptes que l'employeur exige normalement.

**15.09** La personne salariée n'est pas considérée comme étant en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, en vertu du paragraphe 15.08, au remboursement de dépenses raisonnables qu'elle a engagées.

### **Annulation ou modification de la période de congé annuel**

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

### **Congé de cessation d'emploi**

**15.11** Lorsque la personne salariée décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, elle-même ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre d'heures de congé annuel acquises mais non utilisées portées à son crédit par le taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination du poste d'attache à la date de sa cessation d'emploi.

### **Crédits de congé annuel aux fins de l'indemnité de départ**

**15.12** Lorsque la personne salariée le demande, l'employeur accorde à la personne salariée 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<sup>re</sup>) année d'emploi continu dans le cas d'une mise en disponibilité.

### **Abandon de poste**

**15.13** Nonobstant le paragraphe 15.11, toute personne salariée 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 15.11 s'elle en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date de sa cessation d'emploi.

## Recouvrement lors de la cessation d'emploi

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

### **15.15 Nomination à un poste chez un organisme distinct**

Nonobstant le paragraphe 15.11, la personne salariée 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 rémunérée pour les crédits de congé annuel non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

### **15.16 Nomination d'une personne salariée provenant d'un organisme distinct**

L'employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel non utilisés jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures d'une personne salariée 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 la personne salariée ainsi mutée ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

### **15.17**

\*\*

- a. La personne salariée a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1er) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2e) année de service, comme le précise le paragraphe 15.03. Pour plus de certitude, les personnes salariées ont droit au crédit pour le congé prévu au paragraphe 15.17 qu'une seule fois pendant la durée totale de leur emploi à la fonction publique.
- b. Les crédits de congé annuel prévus à l'alinéa 15.17a) ci-dessus sont exclus de l'application du paragraphe 15.07 visant le report et épuisement des congés annuels.

## Crédits

### 16.01

- a. Une personne salariée acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil durant lequel elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures.
- b. Une personne salariée qui travaille par quart acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison d'un virgule deux cinq (1,25) heures pour chaque mois civil pendant lequel elle travaille des quarts et touche au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération. De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont accessibles seulement si la personne salariée a déjà utilisé cent douze virgule cinq (112,5) heures de congé de maladie durant l'exercice en cours.

**16.02** Toute personne salariée bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'elle est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

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

**16.03** À moins d'une indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par la personne salariée indiquant qu'elle 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 16.02a).

**16.04** Une personne salariée ne peut obtenir un congé de maladie payé au cours d'une période durant laquelle elle est en congé autorisé non payé ou sous le coup d'une suspension.

**16.05** Lorsqu'une personne salariée 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 la personne salariée n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

**16.06** Lorsqu'une personne salariée n'a pas les crédits nécessaires ou qu'ils sont insuffisants pour couvrir l'octroi d'un congé de maladie payé aux termes des dispositions du paragraphe 16.02, l'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé de maladie payé 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 pour des raisons autres que le décès ou une mise en disponibilité, sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à la personne salariée.

**16.07** Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés au cours d'une période d'emploi antérieure au sein de la fonction publique par une personne salariée qui est mise en disponibilité lui sont rendus si elle est réengagée dans la fonction publique au cours des deux (2) années suivant sa mise en disponibilité.

**16.08** L'employeur convient qu'une personne salariée ne peut être licenciée pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)(e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* avant la date à laquelle elle aura épuisé ses crédits de congé de maladie, sauf lorsque l'incapacité découle d'une blessure ou d'une maladie pour laquelle un congé pour accident de travail a été accordé en vertu du paragraphe 17.16.

## **\*\*Article 17 : autres congés payés ou non payés** [Haut de la page](#)

### **17.01 Généralités**

En ce qui concerne les demandes de congé présentées en vertu du présent article, la personne salariée peut être tenue de fournir une preuve satisfaisante des circonstances motivant ces demandes.

### **17.02 Congé de deuil payé**

Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille se définit comme les parents (ou encore les parents par remariage ou un parent d'accueil), la fratrie, le demi-frère, la demi-sœur, la personne conjointe (incluant la personne conjointe de fait qui demeure avec la personne salariée), l'enfant



propre de la personne salariée (incluant l'enfant de la personne conjointe de fait), l'enfant d'un autre lit, l'enfant en famille d'accueil ou l'enfant en tutelle de la personne salariée, les beaux-parents, le gendre, la bru, les petits-enfants, les grands-parents de la personne salariée, tout parent demeurant en permanence dans le ménage de la personne salariée ou avec qui la personne salariée demeure en permanence, ou, sous réserve de l'alinéa 17.02h) ci-dessous, une personne qui tient lieu de membre de la famille de la personne salariée, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et la personne salariée.

- a. Lorsqu'une ou un membre de sa famille décède, la personne salariée :
  - i. est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé, que détermine la personne salariée, doit inclure le jour de commémoration de la personne défunte ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Au cours de cette période lui sont payés les jours qui ne sont pas des jours normaux de repos de ladite personne salariée;
  - ii. En outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.
- b. À la demande de la personne salariée, un congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.
- c. Lorsque la personne salariée demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes
  - i. la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès; et
  - ii. la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès pour assister au jour de commémoration.
  - iii. 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. La personne salariée a droit à une durée maximale d'une (1) journée de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès de ses tantes, ses oncles, ses belles-sœurs, ses beaux-frères ou des grands-parents de l'épouse ou l'époux.

\*\*

e. La personne salariée qui vit ou dont l'épouse ou la conjointe de fait vit une mortinaissance ou dans le cas où la personne salariée aurait été le parent de l'enfant qui serait né, a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs de congé de deuil payé. Pour plus de précision, une mortinaissance s'entend d'un enfant à naître à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse. Le congé peut être pris pendant la période qui commence à la date de la mortinaissance et se termine au plus tard douze (12) semaines après la date des funérailles, de l'inhumation ou du service commémoratif tenus à cet égard, selon celle qui est la plus éloignée.

\*\*

f. Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande d'un congé dans le cas d'un décès dépendent des situations individuelles. Sur demande, l'administratrice générale ou l'administrateur général d'un ministère ou sa déléguée ou son délégué peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long ou réparti autrement que celui dont il est question au sous-alinéa 17.02a)(i), l'alinéa 17.02d) ainsi qu'à l'alinéa 17.02e).

g. Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu la personne salariée admissible à un congé de deuil payé aux termes du présent paragraphe, elle bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués dans la limite de tout congé de deuil accordé parallèlement.

h. La personne salariée n'a droit qu'à un seul congé de deuil payé au cours de sa carrière au sein de la fonction publique fédérale lorsqu'une personne qui tient lieu de membre de la famille de la personne salariée, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et la personne salariée, décède.

### **17.03 Congé de grossesse-maternité non payé**

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

b. Nonobstant l'alinéa (a) :

- i. si la personne salariée n'a pas encore commencé son congé de grossesse-maternité non payé et que la nouveau-née ou le nouveau-né de la personne salariée est hospitalisée,  
ou
- ii. si la personne salariée a commencé son congé de grossesse-maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de sa nouveau-née ou son nouveau-né,

la période de congé de grossesse-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 de la nouveau-née ou 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 la personne salariée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e. La personne salariée dont le congé de grossesse-maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
  - i. d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
  - ii. d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 16 ayant trait au congé de maladie. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure », utilisés dans l'article 16 ayant trait au congé de maladie, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f. Sauf exception valable, la personne salariée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.

g. 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.

#### **17.04 Indemnité de grossesse-maternité**

- a. La personne salariée qui se voit accorder un congé de grossesse-maternité non payé reçoit une indemnité de grossesse-maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage décrit aux alinéas (c) à (i), pourvu qu'elle :
- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de grossesse-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 grossesse-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 grossesse-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* :

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

Toutefois, la personne salariée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la 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 la personne salariée ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompent la période précisée à la division (a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division (a)(iii)(C).
- c. les indemnités de grossesse-maternité versées conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage comprennent ce qui suit :

\*\*

- i. dans le cas d'une personne salariée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;  
et
- ii. pour chaque semaine pendant laquelle la personne salariée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles la personne salariée 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 prestation de maternité de l'assurance-emploi qui demeure en congé de grossesse-maternité non payé, est admissible à recevoir une indemnité de grossesse-maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- d. à la demande de la personne salariée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.04c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à la personne salariée. Des corrections seront faites lorsque la personne salariée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e. l'indemnité de grossesse-maternité à laquelle la personne salariée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa (c) ci-dessus, et la personne salariée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi 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 la personne salariée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
  - ii. dans le cas de la personne salariée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de grossesse-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 la personne salariée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel la personne salariée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h. nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de la personne salariée qui est en affectation intérimaire depuis au moins

quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de grossesse-maternité non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'elle touchait ce jour-là.

- i. si la personne salariée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité de grossesse-maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j. les indemnités de grossesse-maternité versées conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de la personne salariée.

### **17.05 Indemnité de grossesse-maternité spéciale pour la personne salariée totalement invalide**

a. La personne salariée qui :

- i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 17.04a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité, de l'assurance-invalidité de longue durée, du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique, 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 17.04a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 17.04a)(iii);

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de grossesse-maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa 17.05a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance-invalidité, du Régime d'assurance-invalidité de longue durée ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b. La personne salariée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 17.04 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 17.05a)(i).

### **17.06 Congé parental non payé**

a. La personne salariée qui est ou sera effectivement chargée des soins et de la garde d'une nouveau-née ou d'un nouveau-né (y compris la nouveau-née ou le nouveau-né de la personne conjointe 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. La personne salariée qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit :

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

ou

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

commençant le jour où l'enfant lui est confié.

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

d. Nonobstant les alinéas a) et b) :

i. si la personne salariée n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la



période susmentionnée,

ou

- ii. si la personne salariée a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

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

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

f. L'employeur peut :

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

g. Le congé 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.

### **17.07 Indemnité parentale**

En vertu du régime d'assurance-emploi (a.-e.), une prestation parentale est payable selon deux (2) options :

- Option 1 : prestations parentales standard, alinéas 17.07c) à k);  
ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, alinéas 17.07l) à t).

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

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

## Administration de l'indemnité parentale

- a. La personne salariée qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrites aux alinéas c) à i) ou l) à r), pourvu qu'elle :
  - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé;
  - ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'elle a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur;  
et
  - iii. signe avec l'employeur une entente par laquelle elle s'engage :
    - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé,
    - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 17.04a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque la personne salariée a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la division (A), elle travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle elle a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à la division 17.04a)(iii)(B), le cas échéant,
    - C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail, mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins

que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, 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'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

toutefois, la personne salariée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la 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 la personne salariée ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

### **Option 1 : indemnité parentale standard**

- c. L'indemnité parentale versée conformément au RPSC comprend ce qui suit :
- i. Dans le cas de la personne salariée en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 17.06a)(i) et b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (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 la personne salariée touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (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 la personne salariée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
  - iii. Dans le cas d'une personne salariée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec une autre personne salariée bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'une des deux personnes salariées par la suite est toujours en congé parental non payé, cette personne salariée 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'une personne salariée a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec une autre personne salariée en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'une des personnes salariées reste ensuite en congé parental non payé, cette personne salariée 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. La personne salariée 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 personne salariée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 17.04c)(iii) pour le même enfant.
- vi. Lorsqu'une personne salariée a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec une autre personne salariée en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'une des personnes salariées reste ensuite en congé parental non payé, cette personne salariée a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (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 cette personne salariée a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux sous-alinéas 17.07c)(iii) et 17.07c)(v) pour le même enfant.
- d. À la demande de la personne salariée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.07c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à la personne salariée. Des corrections seront faites lorsque la personne salariée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- e. Les indemnités parentales auxquelles la personne salariée a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et la personne salariée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle est appelée à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :

- i. dans le cas de la personne salariée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de grossesse-maternité ou du congé parental non payé;
  - ii. dans le cas de la personne salariée qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de grossesse-maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de la personne salariée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) auquel la personne salariée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de la personne salariée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) qu'il touchait ce jour-là.
- i. Si la personne salariée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de la personne salariée.
- k. Le maximum 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 grossesse-maternité et parental.

## **Option 2 : indemnité parentale prolongée**

- l. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :

- i. Dans le cas d'une personne salariée en congé parental non payé tel, que décrit aux sous-alinéas 17.06a)(ii) et b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujetti 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 la personne salariée touche des prestations parentales de l'assurance-emploi, elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'elle a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (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 la personne salariée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
- iii. Lorsqu'une personne salariée a reçu l'intégralité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'elle est par la suite en congé parental non payé, elle est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (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 cette personne salariée n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à l'alinéa 17.04c)(iii) pour le même enfant.

\*\*

- iv. Lorsqu'une personne salariée a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec une autre personne salariée pour le même enfant, et que l'une des personnes salariées reste

ensuite en congé parental non payé, cette personne salariée est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de 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 ladite personne salariée n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à l'alinéa 17.04c)(iii) pour le même enfant.

- m. À la demande de la personne salariée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.07l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à la personne salariée. Des corrections seront faites lorsque la personne salariée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- n. L'indemnité parentale à laquelle la personne salariée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa l), et la personne salariée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle est appelée à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa l) est :
  - i. dans le cas d'une personne salariée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
  - ii. dans le cas d'une personne salariée qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de la personne salariée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa l) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), auquel la personne salariée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- q. Nonobstant l'alinéa p) et sous réserve du sous-alinéa o)(ii), dans le cas d'une personne salariée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du



congé parental non payé, le taux hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) est le taux qu'elle touchait ce jour-là.

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

### **17.08 Indemnité parentale spéciale pour la personne salariée totalement invalide**

- a. La personne salariée qui :
    - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 17.07a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité, de l'assurance-invalidité de longue durée, du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique 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 17.07a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 17.07a)(iii),
- reçoit, pour chaque semaine où la personne salariée ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa 17.08a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance-invalidité, du Régime d'assurance-invalidité de longue durée ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b. La personne salariée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 17.07 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles la personne salariée aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale si elle n'avait pas été exclue 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 17.08a)(i).

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

Sous réserve des nécessités du service, la personne salariée bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :

- a. aux fins de l'application du présent paragraphe, se définit comme les parents (ou encore les parents par remariage ou un parent d'accueil), la fratrie, le demi-frère, la demi-sœur, la personne conjointe (y compris la personne conjointe de fait qui demeure avec la personne salariée), l'enfant propre de la personne salariée (y compris l'enfant de la personne conjointe de fait), l'enfant d'un autre lit, l'enfant d'accueil ou l'enfant en tutelle de la personne salariée, les beaux-parents, le gendre, la bru, les petits-enfants, les grands-parents de la personne salariée, tout parent demeurant en permanence dans le ménage de la personne salariée ou avec qui la personne salariée demeure en permanence et une personne qui tient lieu de membre de la famille de la personne salariée qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et la personne salariée;
- b. la personne salariée doit en informer l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, à moins qu'un tel avis ne puisse être donné à cause de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- c. un congé accordé en vertu du présent paragraphe est d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- d. la durée totale des congés accordés à la personne salariée en vertu du présent paragraphe ne doit pas être supérieure à cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- e. le congé accordé en vertu du présent paragraphe pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de l'« emploi continu » aux fins

de l'indemnité de départ et du calcul du « service » aux fins du congé annuel;

- f. 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.

### **17.10 Congé de proches aidantes ou de proches aidants**

- a. Une personne salariée qui fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations de proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes peut se voir accorder un congé sans solde, pendant qu'elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
- b. Le congé sans solde décrit à l'alinéa 17.10a) n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.
- c. Une personne salariée qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'elle en est avisée.
- d. Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'une personne salariée est refusée, l'alinéa 17.10a) ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où la personne salariée en est avisée.
- e. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

### **17.11 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 la personne salariée 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 la personne salariée pour ses obligations personnelles.
- c. La personne salariée a droit à un congé non payé pour les obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de chacun de a) et b) du présent paragraphe 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 grossesse-maternité, de paternité ou d'adoption sans le consentement de l'employeur.
- d. Le congé non payé accordé en vertu de a) ci-dessus 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 b) ci-dessus 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 auxquels la personne salariée a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

### **17.12 Congé non payé en cas de réinstallation de l'épouse ou de l'époux**

- a. À la demande de la personne salariée, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à la personne salariée dont la personne conjointe est déménagée en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à la personne salariée dont la personne conjointe est déménagée 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 du calcul de l'indemnité de départ et du « service » et du congé annuel auquel a droit la personne salariée, 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.

### **17.13 Congé payé pour obligations familiales**

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend :

i. de la personne conjointe (ou de la personne conjointe de fait qui demeure avec la personne salariée);

\*\*

ii. des enfants (y compris les enfants nourriciers, les enfants de la personne conjointe légale ou de fait ou des beaux-enfants et l'enfant en tutelle de la personne salariée);

\*\*

iii. des petits-enfants;

iv. des parents (y compris les parents par remariage ou les parents d'accueil), des beaux-parents;

v. de la fratrie, des demi-frères, des demi-sœurs;

vi. des grands-parents de la personne salariée;

vii. de toute ou tout autre membre de la parenté demeurant en permanence au domicile de la personne salariée ou avec qui la personne salariée demeure en permanence;

viii. de toute ou tout membre de la parenté avec qui la personne salariée est dans une relation de soins, indépendamment du fait qu'il réside avec la personne salariée;

ou

ix. une personne qui tient lieu de membre de la famille de la personne salariée qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et la personne salariée.

b. Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu de ce paragraphe ne doit pas dépasser trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'un exercice financier.

c. L'employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :

i. une personne salariée doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous médicaux ou dentaires de manière à réduire au minimum ou à éviter les absences du travail; toutefois, lorsqu'elle ne peut en être autrement, un congé payé est accordé à la personne salariée pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous médical ou dentaire, lorsque ce membre de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. La personne salariée doit prévenir son superviseure ou superviseur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

- ii. un congé payé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une ou un membre malade ou âgé de la famille de la personne salariée et pour permettre à celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- iii. un congé payé pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de la personne salariée;
- iv. assister à une activité scolaire, si la superviseure ou le superviseur a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- v. s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;

\*\*

- vi. pour rendre visite à un membre de la famille qui, en raison d'une maladie terminale, approche la fin de sa vie;

\*\*

- vii. sept virgule quinze (15) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées à l'alinéa 17.13(b) peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec une conseillère ou un conseiller juridique ou une ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec une conseillère ou un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si la superviseure ou le superviseur a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

### **17.14 Congé payé pour comparution**

Un congé payé est accordé à toute personne salariée qui n'est ni en congé non payé, ni en congé d'éducation, ni en état de suspension et qui est obligée :

- 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, à l'exception de procédures où la personne salariée est aussi une des parties, qui a lieu :
    - i. dans une cour de justice ou sur son autorisation,
    - ii. devant un tribunal, une ou un juge, une magistrate ou un magistrat ou une 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 la personne salariée 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 une ou un arbitre, une personne ou un groupe de personnes que la loi autorise à faire une enquête et à sommer des témoins à comparaître devant elle ou lui.

### **17.15 Congé payé de sélection de personnel**

Lorsqu'une personne salariée 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 des annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, elle 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 ayant trait aux déploiements.

### **17.16 Congé payé pour accident du travail**

Toute personne salariée 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 cette personne salariée 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 la personne salariée,
- 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 la personne salariée convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent reçu en règlement de toute demande faite relativement à cette blessure, maladie ou exposition pour pertes de salaire subies.

## **17.17 Congé d'examen**

L'employeur peut accorder à la personne salariée qui n'est pas en congé d'éducation un congé payé pour se présenter à un examen ou soutenir une thèse. L'employeur accorde seulement ce congé lorsque, de son avis, le cours d'études se rattache directement aux fonctions de la personne salariée ou qu'il améliorera ses qualifications.

## **17.18 Réaffectation ou congé liés à la grossesse-maternité**

- a. La personne salariée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24<sup>e</sup>) 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 17.18a) 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. La personne salariée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande présentée conformément à l'alinéa 17.18a); toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, la personne salariée a le 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 la personne salariée ou la réaffecte.
- e. Lorsque l'employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de la personne salariée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'employeur en informe la personne salariée 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, la personne salariée 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.

### **17.19 Rendez-vous médical pour les personnes salariées enceintes**

\*\*

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

### **17.20 Autres congés payés**

- 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 la personne salariée l'empêchent de se rendre au travail.
- b. Congé personnel**
- i. Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, la personne salariée se voit accorder, au cours de chaque année financière, au plus quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être pris en période de sept virgule cinq (7,5) heures ou de trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune.
- ii. Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à la personne salariée et à l'employeur. Cependant, l'employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par la personne salariée.

## **17.21 Autres congés non payés**

À sa discrétion, l'employeur peut accorder un congé non payé pour n'importe quelle autre fin y compris l'enrôlement dans les Forces armées canadiennes et l'occupation d'une charge municipale élue à plein temps.

## **17.22 Obligations religieuses**

- a. L'employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de la personne salariée qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.
- b. Les personnes salariées peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensatoire, un congé non payé pour d'autres motifs ou un échange de postes (dans le cas d'une personne salariée qui travaille par quarts) pour remplir leurs obligations religieuses.
- c. Nonobstant l'alinéa 17.22b), à la demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé peut être accordé à la personne salariée afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, la personne salariée devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner aucune dépense additionnelle pour l'employeur.
- d. La personne salariée 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, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances imprévisibles.

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

\*\*

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

- a. Les parties reconnaissent que les personnes salariées peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci

pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.

\*\*

b. Sur demande, la personne salariée qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui est victime de violence familiale se voit accorder 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 elles-mêmes ou son 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 personnes 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 des services juridiques ou l'aide 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. À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par la personne salariée indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.

e. Nonobstant les alinéas 17.23b) et 17.23c), la personne salariée n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si la personne salariée fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que la personne salariée ait commis cet acte.

\*\*

## **17.24 Congé pour pratiques traditionnelles autochtones**

a. Sous réserves des nécessités du service déterminées par l'employeur, quinze (15) heures de congé payé et vingt-deux virgule cinq (22,5) heures de congé non payé sont accordées à chaque année financière à une personne salariée qui s'autodéclare comme une personne autochtone et qui demande un congé pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment des activités rattachées à la terre, telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la cueillette.

Aux fins de cet article, une personne autochtone désigne une personne des Premières Nations, Inuit ou Métis.

- b. À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par la personne salariée indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- c. Une personne salariée qui entend demander un congé en vertu du présent article doit prévenir l'employeur aussi longtemps à l'avance que possible avant le début de la période de congé demandée.
- d. En alternative au congé sans solde prévu à l'alinéa a), à la demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé, jusqu'à un maximum vingt-deux virgule cinq (22,5) heures, peut être accordé à la personne salariée afin de lui permettre de remplir ses pratiques traditionnelles. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, la personne salariée devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent entraîner aucune dépense additionnelle pour l'employeur.
- e. Le congé ou le temps libre payé prévu au présent article peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à sept virgule cinq (7,5) heures.

## **\*\*Article 18 : promotion et**

[Haut de la page](#)

# perfectionnement professionnels

## Généralités

\*\*

**18.01** Afin que l'employeur s'acquitte de son mandat, vu l'évolution et la complexité accrue du champ de pratique, les parties reconnaissent qu'afin de maintenir et d'améliorer leurs connaissances professionnelles, les personnes salariées doivent avoir la possibilité d'assister ou de participer aux activités de promotion et perfectionnement professionnels décrites dans le présent article.

Les parties reconnaissent les bénéfices de la participation aux opérations et à la gestion des ordres professionnels ou d'un conseil d'administration.

L'employeur tentera de répondre aux demandes de promotion et perfectionnement professionnels de façon opportune.

## Congé d'éducation

### 18.02

- a. Une personne salariée peut bénéficier d'un congé d'éducation 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 de savoir qui nécessite une préparation particulière pour lui permettre de mieux remplir son rôle actuel ou d'entreprendre des études dans un domaine qui nécessite une formation en vue de fournir un service que l'employeur exige ou qu'il se propose de fournir.
- b. La personne salariée en congé d'éducation non payé en vertu du présent paragraphe reçoit une indemnité tenant lieu de traitement jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération de base. Le pourcentage de l'indemnité est à la discrétion de l'employeur. Lorsque la personne salariée reçoit une subvention ou une bourse d'études ou d'entretien, l'indemnité de congé d'éducation 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 la personne salariée peuvent, à la discrétion de l'employeur, être maintenues durant la période du congé

d'éducation. La personne salariée reçoit un avis, 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'éducation, la personne salariée doit au besoin donner, avant le commencement du congé, un engagement écrit indiquant qu'elle reprendra son service auprès de l'employeur pendant une période au moins égale à la période de congé accordée. Si la personne salariée, 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 mise en disponibilité, avant l'expiration de la période qu'elle s'est engagée à faire après son cours,

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

## **Participation aux conférences et aux congrès**

### **18.03**

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

- i. un cours offert par l'employeur;
- ii. un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
- iii. un séminaire, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de la personne salariée; ou
- iv. un cours ou un séminaire offert par l'ordre professionnel de la personne salariée.

b. Les parties à la présente convention reconnaissent que l'assistance ou la participation à des conférences, conventions, symposiums, ateliers et autres rencontres semblables contribue au maintien de normes professionnelles élevées.

- c. Afin de bénéficier d'un échange de connaissances et d'expérience, une personne salariée a le droit d'assister de temps à autre à des conférences et des congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation, sous réserve des nécessités du service.
- d. L'employeur peut accorder un congé payé et un montant de dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription, pour assister à ces rencontres, sous réserve des contraintes budgétaires et des nécessités du service.
- e. La personne salariée qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'employeur pour représenter les intérêts de l'employeur est réputée être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement. L'employeur défraie les droits d'inscription à la conférence ou au congrès lorsque la personne salariée est obligée d'y assister.
- f. La personne salariée invitée à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'emploi, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en plus, recevoir le remboursement des droits d'inscription à une conférence ou à un congrès et de ses dépenses de voyage raisonnables.
- g. La personne salariée n'a pas droit à une rémunération en vertu des articles 9 : heures supplémentaires, et 13 : temps de déplacement, pour les heures passées à la conférence ou au congrès et pour celles passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès, conformément aux dispositions du présent paragraphe, sauf dans les circonstances prévues en 18.03e) ci-dessus.

## **Perfectionnement professionnel**

### **18.04**

\*\*

- a. Les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux personnes salariées la possibilité :
  - i. de participer à des ateliers, à des cours de courte durée, à des comités, à des événements ou à d'autres programmes semblables externes au service pour se tenir au courant sur le plan des connaissances et de l'expérience dans leur domaine respectif, afin d'obtenir les crédits particuliers nécessaires pour satisfaire ou

- continuer de satisfaire aux normes d'enregistrement ou d'inscription liées à leur profession;
- ii. 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 ceux de l'employeur;
  - iii. d'effectuer des recherches dans le domaine de spécialisation de la personne salariée qui n'est pas directement relié aux projets qui lui sont assignés lorsque, de l'avis de l'employeur, ces recherches permettront à la personne salariée de mieux remplir ses tâches actuelles;
  - iv. de participer à des ateliers linguistiques, des cours ou des programmes d'immersion afin d'améliorer et/ou d'atteindre leurs compétences linguistiques.
- b. Sous réserve de l'approbation de l'employeur, une personne salariée recevra un congé payé pour prendre part aux activités décrites à l'alinéa 18.04a).
- c. La personne salariée peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, et l'employeur peut choisir une personne salariée, n'importe quand, pour la faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.
- d. Lorsqu'une personne salariée est choisie par l'employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, l'employeur consulte la personne salariée avant de déterminer l'endroit et la durée du programme de travail ou d'études à entreprendre.
- e. La personne salariée choisie pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle elle peut devenir admissible. La personne salariée n'a droit à aucune espèce de rémunération en vertu des articles 9 : heures supplémentaires, et 13 : temps de déplacement, durant le temps passé à un stage de perfectionnement professionnel prévu dans le présent paragraphe.
- f. La personne salariée qui suit un programme de perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, peut être remboursée de ses dépenses de voyage raisonnables et des autres dépenses que l'employeur juge appropriées.



- g. Sur demande, la personne salariée qui se voit refuser une demande relative au perfectionnement professionnel recevra les motifs de refus par écrit.

## **Normes de sélection**

### **18.05**

- a. L'employeur doit déterminer les normes de sélection d'attributions des congés en vertu des paragraphes 18.02 à 18.04. La personne salariée qui en fait la demande et la représentante ou 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 la représentante ou 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 18.02 à 18,04 seront revues par l'employeur. L'employeur fournira à la représentante ou au représentant de l'Institut membre du Comité consultatif ministériel sur la promotion professionnelle une liste des personnes salariées qui ont demandé un congé en vertu des paragraphes 18.02 à 18.04.

## **Comité consultatif ministériel sur la promotion professionnelle**

### **18.06**

- a. Les parties à la présente convention collective reconnaissent les avantages mutuels qui peuvent être obtenus à la suite de 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 suite à 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 sont composés d'un nombre de personnes salariées et de représentantes ou 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 personnes salariées membres permanentes ou permanents des comités consultatifs ne subiront 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. Il est entendu qu'aucun engagement ne sera pris par l'une des parties sur un sujet qui n'est pas de sa juridiction 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.

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

### **18.07**

- a. En plus des consultations sur la promotion professionnelle au niveau ministériel prévues au paragraphe 18.06, les représentantes et 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 n'est pas de sa juridiction ni de son ressort ne relève pas de sa compétence et qu'aucun engagement ne doit être interprété comme modifiant la présente convention.

## **Article 19 : indemnité de départ**

[Haut de la page](#)

**19.01** Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 19.02, la personne salariée bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire :

### **Mise en disponibilité**

- a.

- i. Dans le cas d'une première mise en disponibilité et pour la première (1<sup>re</sup>) année complète d'emploi continu, la personne salariée a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération ou trois (3) semaines de rémunération si elle compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire, et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365).
- ii. Dans le cas d'une deuxième (2<sup>e</sup>) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle la personne salariée a reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 19.01(a)(i) ci-dessus.

## **Décès**

- b. En cas de décès de la personne salariée, 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.

## **Mise en disponibilité motivée pour incapacité ou incompétence**

- c.
  - i. Lorsque la personne salariée compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'elle cesse de travailler par suite d'une mise en disponibilité motivée pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, elle a

droit à une indemnité de cessation d'emploi égale à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365) jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

- ii. Lorsque la personne salariée compte plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'elle cesse de travailler par suite d'une mise en disponibilité motivée pour incompétence conformément aux dispositions de l'alinéa 12(1)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, elle a droit à une indemnité de cessation d'emploi égale à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365) jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

**19.02** La période d'emploi continu ayant servi au calcul des indemnités de départ payables à une personne salariée en vertu du présent article sera réduite de toute période d'emploi continu à l'égard de laquelle cette personne salariée a déjà bénéficié soit d'une indemnité de départ, d'un congé de retraite ou d'un montant forfaitaire tenant lieu de congé de retraite. L'indemnité de départ maximum prévue à cet article ne sera en aucun cas cumulée.

Pour plus de précision, le montant versé en vertu des paragraphes 19.05 à 19.08 de l'appendice « F » ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi aux fins de l'administration du paragraphe 19.02.

**19.03** Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les paragraphes ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel la personne salariée a droit conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de cessation d'emploi.

#### **19.04 Nomination à un organisme distinct**

La personne salariée qui démissionne pour accepter une nomination dans un organisme énuméré à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* touche toute somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnités de départ si applicable aux termes de l'appendice « F ».

**19.05** Pour les personnes salariées qui sont visées 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 « F ».

## **Article 20 : exposé de fonctions**

[Haut de la page](#)

**20.01** Sur demande écrite, la personne salariée 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, la formule de cote numérique de classification et un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

**20.02** Si, au cours de la durée de la présente convention, il est établi une nouvelle norme de classification qui est mise en œuvre par l'employeur, celui-ci doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec l'Institut les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des personnes salariées au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

## **\*\*Article 21 : droits annuels d'inscription ou de cotisation**

[Haut de la page](#)

**21.01** Sur réception d'une preuve de paiement, l'employeur remboursera comme suit :

- a. le paiement d'un droit d'inscription ou de cotisation que la personne salariée a versé à un organisme ou à un ordre professionnel afin d'être certifiée en tant qu'ingénieure ou ingénieur professionnel au Canada ou en tant qu'arpenteuse ou arpenteur au Canada ou en tant qu'architecte au Canada ou en tant que membre à part entière d'une association professionnelle d'architectes paysagistes;  
ou

\*\*

- b. le paiement des droits d'inscription ou de cotisation versés aux organismes ou aux ordres professionnels afin d'obtenir sa certification en tant qu'ingénieure ou ingénieur professionnel au Canada et/ou en

tant qu'arpenteuse ou arpenteur au Canada et/ou en tant qu'urbaniste au Canada et/ou en tant qu'architecte au Canada et/ou en tant que membre à part entière d'une association professionnelle d'architectes paysagistes, lorsqu'un tel paiement des droits est indispensable à l'exercice continu des fonctions de la personne salariée.

Le remboursement prévu par le présent article exclut les cotisations impayées pour les années antérieures.

## **Article 22 : indemnité de plongée**

[Haut de la page](#)

**22.01** Les personnes salariées 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.

**22.02** Une plongée correspond à la durée totale d'une ou de plusieurs périodes au cours de toute période de huit (8) heures durant lesquelles la personne salariée est tenue de travailler sous l'eau à l'aide d'un appareil respiratoire autonome.

## **Article 23 : immunisation**

[Haut de la page](#)

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

## **Article 24 : changement technologique**

[Haut de la page](#)

**24.01** Les parties ont convenu que, dans les cas où, en raison de changements technologiques, les services d'une personne salariée 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 s'appliquera. Dans tous les autres cas, les paragraphes suivants s'appliqueront :

**24.02** Dans le présent article, l'expression « changements 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 de l'emploi ou dans les conditions de travail des personnes salariées;
- ou
- b. une transformation considérable des opérations de l'employeur directement liée à l'introduction du matériel ou de l'équipement et entraînant d'importants changements dans la situation de l'emploi ou dans les conditions de travail des personnes salariées.

**24.03** Les deux parties reconnaissent les avantages généraux des changements technologiques et, par conséquent, favorisent ces changements dans les opérations de l'employeur. Lorsqu'un changement technologique sera apporté, l'employeur tentera de trouver des moyens qui en minimiseront les conséquences néfastes éventuelles sur les personnes salariées.

**24.04** 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'un changement technologique majeur, sauf en cas d'urgence.

**24.05** Le préavis écrit prévu au paragraphe 24.04 contiendra les renseignements suivants :

- a. la nature et le degré du changement;
- b. la ou les dates auxquelles l'employeur prévoit effectuer le changement;
- c. le ou les lieux en cause.

**24.06** Dès que cela est raisonnablement possible après la communication du préavis prévu au paragraphe 24.04, l'employeur consulte l'Institut au sujet des conséquences du changement technologique dont il est fait mention au paragraphe 24.04, et ce, pour chaque groupe de personnes salariées. Cette consultation portera entre autres sur les éléments suivants :

- a. le nombre approximatif, la classification et le lieu où des employés seront vraisemblablement touchés par le changement;
- b. les conséquences possibles du changement sur les conditions de travail ou d'emploi pour les personnes salariées.

**24.07** Si, à la suite d'un changement technologique, l'employeur établit qu'une personne salariée 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 la personne salariée, et ce, gratuitement pour la personne salariée.

## **Article 25 : hygiène et sécurité**

[Haut de la page](#)

**25.01** L'employeur continue de prévoir toute mesure raisonnable concernant la sécurité et l'hygiène professionnelles des personnes salariées.

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.

## **Article 26 : reconnaissance syndicale**

[Haut de la page](#)

**26.01** L'employeur reconnaît l'Institut comme agent négociateur unique de toutes les personnes salariées décrites comme fonctionnaires dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique le 26 août 2005 qui vise toutes les personnes salariées du groupe Architecture, génie et arpentage conformément à la partie I de la Gazette du Canada du 13 août 2005.

**26.02** 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 27 : retenues syndicales**

[Haut de la page](#)

**27.01** À titre de condition d'emploi, l'employeur retient sur la rémunération mensuelle de toutes les personnes salariées de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales.

**27.02** L'Institut informe l'employeur par écrit du montant à retenir autorisé chaque mois pour chaque personne salariée visée au paragraphe 27.01.



**27.03** Aux fins de l'application du paragraphe 27.01, les retenues mensuelles sur la rémunération de chaque personne salariée se font à partir du premier mois complet d'emploi dans la mesure où il y a des gains.

**27.04** N'est pas assujettie au présent article, la personne salariée qui convainc l'Institut du bien-fondé de sa demande et affirme dans une déclaration faite sous serment, qu'elle est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une organisation syndicale et qu'elle versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration de la personne salariée soit contresignée par une représentante officielle ou un représentant officiel de l'organisme religieux en question. L'Institut informe l'employeur selon le cas.

**27.05** Aucune organisation syndicale, 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 paie des personnes salariées de l'unité de négociation.

**27.06** Les sommes retenues conformément au paragraphe 27.01 doivent être versées électroniquement à l'Institut dans un délai raisonnable suivant la date de leur retenue et être accompagnées de détails qui identifient chaque personne salariée et les retenues faites en son nom.

**27.07** 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.

**27.08** 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 paie qui suivent la reconnaissance de l'erreur.

**27.09** Si la rémunération de la personne salariée 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 paies ultérieures.

# Article 28 : utilisation des installations de l'employeur

[Haut de la page](#)

## Accès d'une représentante ou d'un représentant de l'Institut

**28.01** Une représentante ou un représentant accrédité de l'Institut peut être autorisé à pénétrer dans les locaux de l'employeur pour les affaires régulières de l'Institut et pour assister à des réunions convoquées par la direction. La représentante ou le représentant doit alors obtenir de l'employeur, chaque fois, la permission d'entrer dans les lieux en question.

## Tableaux d'affichage

**28.02** L'employeur réserve un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage (y compris, le cas échéant, les tableaux d'affichage électroniques) à l'usage de l'Institut pour l'affichage d'avis officiels, dans des endroits facilement accessibles aux personnes salariées et déterminés par l'employeur et l'Institut. Les avis ou autres documents doivent être préalablement approuvés par l'employeur, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Institut et les activités sociales et récréatives. L'employeur a le droit de refuser l'affichage de toute information qu'il estime contraire à ses intérêts ou à ceux de ses représentantes ou ses représentants.

## Documentation de l'Institut

**28.03** 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.

# Article 29 : information

[Haut de la page](#)

**29.01** L'employeur convient de transmettre à l'Institut, chaque trimestre, une liste de toutes les personnes salariées de l'unité de négociation. Cette liste doit indiquer le nom, le ministère employeur, la localité et la classification de la personne salariée 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 nouvelles personnes salariées.

**29.02** L'employeur convient de remettre à chaque personne salariée un exemplaire de la convention collective et de toute modification apportée. Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'employeur en vertu du présent paragraphe, on peut donner aux personnes salariées le moyen d'avoir accès à la convention collective en mode électronique. Lorsque l'accès électronique n'est pas disponible, la personne salariée recevra, sur demande, une copie imprimée de la présente convention.

**29.03** Sur demande écrite de la personne salariée, 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.

**29.04** L'employeur convient de remettre à chaque nouvelle personne salariée une trousse d'information préparée et fournie par l'Institut. Le document d'information doit être approuvé au préalable par l'employeur. L'employeur se réserve le droit de refuser de distribuer toute information qu'il estime contraire à ses intérêts ou à ceux de ses représentantes ou ses représentants.

## **Article 30 : déléguées syndicales ou délégués syndicaux** [Haut de la page](#)

**30.01** L'employeur reconnaît à l'Institut le droit de nommer des déléguées syndicales ou délégués syndicaux choisis au sein des membres des unités de négociation dont l'Institut est l'agent négociateur accrédité.

**30.02** L'employeur et l'Institut déterminent, d'un commun accord, le domaine de compétence de chaque déléguée syndicale ou délégué syndical en tenant compte de l'organisation des services et de la répartition des personnes salariées dans les lieux de travail.

**30.03** L'Institut informe promptement l'employeur par écrit du nom de ses déléguées syndicales ou délégués syndicaux, de leur zone de responsabilités et de tout changement ultérieur.

### **Congé de la déléguée syndicale ou du délégué syndical**

**30.04** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à la personne salariée pour lui permettre de s'acquitter de ses fonctions de déléguée syndicale ou délégué syndical dans les locaux de

l'employeur. Lorsque, dans l'exercice de ses fonctions, la déléguée syndicale ou le délégué syndical doit quitter son lieu de travail habituel, elle ou il doit, dans la mesure du possible, se présenter devant sa superviseuse ou son superviseur à son retour.

**30.05** L'Institut doit avoir l'occasion de faire présenter l'une de ses représentantes ou l'un de ses représentants dans le cadre de tout programme officiel d'orientation que l'employeur offre à ses nouvelles personnes salariées. Dans les cas où l'employeur utilise des programmes d'orientation en ligne ou électronique, l'employeur inclura un lien au site Web de l'Institut.

## **Article 31 : congé pour les questions concernant les relations de travail** [Haut de la page](#)

### **31.01 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 *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* alléguant une violation de l'article 157, de l'alinéa 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 *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, l'employeur accorde un congé payé :

- a. à la personne salariée 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 la personne salariée qui intervient au nom d'une personne salariée qui dépose une plainte ou au nom de l'Institut qui dépose une plainte.

### **31.02 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 la personne salariée qui représente l'Institut dans une demande d'accréditation ou dans une intervention;
- et
- b. à la personne salariée qui présente des objections personnelles à une accréditation.

### **31.03 Personne salariée citée comme témoin**

L'employeur accorde un congé payé :

- a. à la personne salariée citée comme témoin par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique;
- et
- b. lorsque les nécessités du service le permettent, à la personne salariée citée comme témoin par une autre personne salariée ou par l'Institut.

### **31.04 Audiences des services essentiels de la Commission des relations de travail et de l'emploi du secteur public fédéral, Séances d'une commission d'arbitrage, d'une Commission de l'intérêt public et lors d'un mode substitutif de règlement des différends**

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

### **31.05 Personne salariée citée comme témoin**

L'employeur accorde un congé payé à la personne salariée citée comme témoin par une commission d'arbitrage, par 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 la personne salariée citée comme témoin par l'Institut.

### **31.06 Arbitrage des griefs**

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

- a. à une personne salariée constituée partie dans une cause d'arbitrage de grief;  
ou
- b. à la représentante ou au représentant d'une personne salariée constituée partie dans une cause de ce genre;  
ou
- c. à une témoin citée ou un témoin cité par une personne salariée constituée partie dans une cause de ce genre.

### **31.07 Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs**

#### **Personne salariée qui présente un grief**

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde à une personne salariée :

- a. lorsque l'employeur convoque à une réunion la personne salariée qui a présenté le grief, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans la région du lieu d'affectation de la personne salariée, 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 la personne salariée 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 la personne salariée et un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation.

#### **31.08 Personne salariée qui fait fonction de représentante ou représentant**

Lorsqu'une personne salariée désire représenter, lors d'une réunion avec l'employeur, une la personne salariée qui a présenté un grief, l'employeur accorde, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à la représentante ou 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.

#### **31.09 Enquêtes concernant un grief**

Lorsqu'une personne salariée a demandé à l'Institut de le représenter ou qu'elle est obligée de l'être pour présenter un grief et que la personne salariée mandatée par l'Institut désire discuter du grief avec cette personne salariée, la personne salariée et sa représentante ou son représentant bénéficient, si les nécessités du service le permettent, d'une période raisonnable de congé payé à cette fin si la discussion se tient dans la région du lieu d'affectation de la personne salariée et d'un congé non payé si elle se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation de la personne salariée.

### **31.10 Séances de négociations contractuelles**

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

### **31.11 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles**

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

### **31.12 Réunions entre l'Institut et la direction**

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

### **31.13 Réunions et congrès de l'Institut**

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à la personne salariée pour lui permettre d'assister aux réunions et aux congrès prévus par les Statuts et les règlements de l'Institut.

### **31.14 Cours de formation des déléguées syndicales ou délégués syndicaux**

- a. Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux personnes salariées qui ont été nommées déléguées syndicales ou délégués syndicaux par l'Institut, pour suivre un cours de formation parrainé par l'Institut et qui se rapporte aux fonctions d'une déléguée syndicale ou d'un délégué syndical.
- b. Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé aux personnes salariées nommées déléguées syndicales ou délégués syndicaux par l'Institut, pour assister à des séances de

formation concernant les relations entre l'employeur et les personnes salariées, parrainées par l'employeur.

## Article 32 : sous-traitance

[Haut de la page](#)

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

## Article 33 : grèves illégales

[Haut de la page](#)

**33.01** La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* prévoit l'imposition de peines à celles et ceux qui participent à des grèves illégales. Des mesures disciplinaires, y compris des peines allant jusque et y compris la fin d'emploi, peuvent être prises contre celles et ceux qui participent à une grève illégale au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

## Article 34 : interprétation de la convention collective

[Haut de la page](#)

**34.01** Les parties conviennent qu'en cas de différend sur l'interprétation d'une disposition 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 la personne salariée de se prévaloir de la procédure de règlement des griefs que prévoit la présente convention.

## Article 35 : procédure de règlement des griefs

[Haut de la page](#)

**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 Conseil national mixte*.



### **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, la personne salariée a le droit de présenter un grief individuel à l'employeur lorsqu'elle s'estime lésée :

- 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,
  - ii. soit de toute disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale;
- 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 personnes salariées de l'unité de négociation qui s'estiment lésées 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 chacune des personnes salariées concernées.
- b. Le grief collectif ne peut concerner que les personnes salariées 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 une représentante ou un représentant autorisé de l'employeur. L'employeur doit informer l'Institut du nom, du titre et de l'adresse de sa représentante ou 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 une représentante ou un représentant autorisé de l'Institut. L'Institut doit informer l'employeur du nom, du titre et de l'adresse de sa représentante ou son représentant.

### **35.05**

- a. Aux fins du présent article, l'auteure ou l'auteur du grief est une personne salariée, ou dans le cas d'un grief collectif ou de principe, une déléguée syndicale ou un délégué syndical, une ou un membre du personnel de l'Institut ou une autre représentante 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'auteure ou 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 personnes salariées et leurs superviseuses ou superviseurs et entre l'Institut et l'employeur de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsqu'une personne salariée ou l'Institut annonce, dans les délais prescrits au paragraphe 35.12, qu'elle 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'auteure ou auteur du grief qui désire présenter son grief, à l'un des paliers prescrits par la procédure de règlement des griefs, le remet à sa superviseuse immédiate ou son superviseur immédiat ou à la personne responsable localement qui, immédiatement :

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

**35.07** Le grief d'une personne salariée n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni 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 ou l'auteure 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 ou l'auteure 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, une personne salariée 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 : cheffe de la direction ou chef de la direction ou une représentante ou un représentant autorisé.

**35.10** L'employeur désigne une représentante ou un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et informe chaque personne salariée qui est assujettie 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 de la superviseuse immédiate ou du superviseur immédiat ou de la personne responsable localement à qui le grief doit être présenté.

Cette information est communiquée aux personnes salariées au moyen d'avis affichés par l'employeur dans des endroits qui présentent le plus de possibilités d'attirer l'attention des personnes salariées 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'elle présente un grief, la personne salariée 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'auteure ou 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'auteure ou 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'auteure ou 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'auteure ou 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'auteure ou 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 une personne salariée dans la présentation d'un grief, l'employeur, à chaque palier de la procédure, communique en même temps à la représentante ou au représentant compétent de l'Institut et à la personne salariée 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'auteure ou 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'auteure ou l'auteur du grief et la représentante ou 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'auteure ou l'auteur du grief et l'Institut, le cas échéant.

**35.21** Lorsque l'employeur rétrograde ou licencie une personne salariée 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 la représentante ou le représentant compétent de l'Institut.

**35.22** L'auteure ou l'auteur du grief peut abandonner son grief en adressant un avis écrit à sa superviseuse ou son superviseur immédiat ou à la personne responsable.

**35.23** L'auteure ou auteur du grief qui ne présente pas son grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir abandonné le grief à moins que, en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, elle ou 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 relatif 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 une personne salariée se rattache à l'interprétation ou à l'application concernant sa personne d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale, la personne salariée 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 la personne salariée 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 Secrétariat du 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 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 Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral la déclaration de consentement dûment signée par l'auteur ou 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 Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral ou à l'arbitre au moins quarante-huit (48) heures avant le début de l'audience de la cause.
- e. Aucune ou aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.
- f. La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral nommera l'arbitre de grief, qu'elle choisira parmi les membres du groupe de la présidente ou 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 Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, les causes seront inscrites au rôle des causes de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique.

- h. L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et paraphée par les représentantes ou 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

[Haut de la page](#)

**36.01** Les ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur les paragraphes qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées après le 6 décembre 1978 feront partie de la présente convention collective, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en vertu d'une loi stipulée à l'article 113(b) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

**36.02** Les clauses du Conseil national mixte qui peuvent être inscrites dans une convention collective sont celles que les parties aux ententes du Conseil national mixte ont désignées comme telles ou à l'égard desquelles la présidente ou 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 qui est entré en vigueur le 6 décembre 1978.

**36.03** Les directives, politiques ou règlements suivants, 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 :

- *Directive sur la prime au bilinguisme;*
- *Directive sur l'aide au transport quotidien;*
- *Indemnité versée aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public;*



- *Directives sur le service extérieur;*
- *Directive sur les postes isolés et les logements de l'État;*
- *Directive sur la réinstallation du Conseil national mixte;*
- *Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique;*
- *Directive sur les voyages;*
- *Directive sur les uniformes;*
- *Directive sur la santé et la sécurité au travail.*

Pendant la durée de la présente convention collective, d'autres directives, politiques ou règlements pourront être ajoutés à cette liste.

**36.04** Les griefs découlant des directives, politiques ou règlements ci-dessus devront être soumis conformément au paragraphe 35.01 de l'article sur la procédure de règlement des griefs de la présente convention collective.

## Article 37 : consultation mixte

[Haut de la page](#)

**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 représentantes ou 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.

### Réunions du Comité consultatif mixte

**37.04** Les comités consultatifs mixtes sont composés d'un nombre de personnes salariées et de représentantes ou 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 personnes salariées membres permanentes ou permanents des comités consultatifs mixtes ne subissent pas de pertes de leur rémunération habituelle suite à 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

[Haut de la page](#)

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

**38.02** Lorsqu'on demande à une personne salariée d'assister à une réunion portant sur un sujet d'ordre disciplinaire qui le concerne, la personne salariée a le droit de se faire accompagner à la réunion par une représentante ou un représentant de l'Institut lorsque ce dernier est disponible. Autant que possible, la personne salariée est prévenue par écrit au moins deux (2) jours ouvrables complets avant la tenue d'une telle réunion et de l'objet de cette dernière.

La personne salariée, dont les actions peuvent avoir influé sur des événements ou les circonstances afférentes à ceux-ci, convoquée par l'employeur afin de fournir des renseignements avant enquête, pour une audition ou pour une enquête administrative peut se faire accompagner par une représentante ou un représentant de l'Institut. Autant que possible, la personne salariée est prévenue par écrit au moins deux (2) jours ouvrables complets avant la tenue d'une telle réunion et de l'objet de cette dernière. La non-disponibilité de la représentante ou du représentant ne retardera pas la rencontre de demande de renseignements précédant une enquête, l'audition ou l'enquête administrative de plus de quarante-huit (48) heures à partir de la notification donnée à la personne salariée.

**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 la personne salariée dont celle-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 la personne salariée 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 cette personne salariée durant ladite période. Cette période sera automatiquement allongée selon la durée d'une période de congé non payé de plus de six (6) mois.

## Article 39 : conflits de travail

[Haut de la page](#)

**39.01** Si l'on empêche les personnes salariées dont les fonctions normales s'exécutent dans les locaux d'autres employeurs de s'acquitter de leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans les locaux desdits autres employeurs, les personnes salariées doivent en faire part à l'employeur qui envisagera des mesures aptes à assurer aux personnes salariées qui sont touchées la rémunération et les avantages habituels auxquels elles ont normalement droit, tant qu'il y a du travail à faire.

## \*\*Article 40 : Personnes salariées à temps partiel

[Haut de la page](#)

### Définition

**40.01** L'expression « personne salariée 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 qui est mentionné dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

### Généralités

**40.02** Les personnes salariées à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention dans la même proportion qui existe entre leurs heures de travail hebdomadaires normales prévues à l'horaire et celles des personnes salariées à plein temps, sauf indication contraire dans la présente convention.

**40.03** Les personnes salariées à temps partiel sont rémunérées 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 la personne salariée ne travaille des heures journalières ou hebdomadaires autres que celles prescrites à l'article 8 : durée du travail, ou aux articles propres à un groupe qui ont trait à la durée du travail.

**40.04** Les dispositions de la présente convention collective concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque la personne salariée 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 personnes salariées doivent selon l'horaire remplir leurs fonctions;  
ou
- b. que lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention.

## **Jours fériés désignés**

\*\*

**40.06** La personne salariée à temps partiel n'est pas rémunérée pour les jours fériés désignés, mais reçoit plutôt une prime de quatre virgule six pour cent (4,6 %) pour toutes les heures normales effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel.

- a. Dans l'éventualité où un autre jour était proclamé par une loi du Parlement comme jour férié national, conformément à l'alinéa 12.01m), cette prime augmentera de zéro virgule trente-huit (0.38) point de pourcentage.
- b. La date d'entrée en vigueur de l'augmentation de point de pourcentage sera dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la proclamation de l'autre jour par une loi du Parlement comme jour férié national, mais ne sera pas plus tôt que la date à laquelle le jour férié est observé pour la première fois.

**40.07** Sous réserve de l'article 9 : heures supplémentaires, lorsque la personne salariée à temps partiel est tenue de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les personnes salariées à plein temps au paragraphe 12.01 de la présente convention, elle est rémunérée à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures de travail journalières normalement prévues à l'horaire tel qu'il est indiqué, et à tarif double (2) par la suite.

## Heures supplémentaires

**40.08** « Heures supplémentaires » désigne tout travail demandé par l'employeur et exécuté par la personne salariée en dehors des heures prévues au paragraphe 40.03, mais ne comprend pas les heures de travail un jour férié.

**40.09** Sous réserve des paragraphes 40.04 et 40.08, la personne salariée à temps partiel qui est tenue d'effectuer des heures supplémentaires est rémunérée de la façon suivante :

- a. un jour de travail normal, rémunération à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure supplémentaire effectuée pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires travaillées et au tarif double (2) par la suite;
- b. le premier (1er) jour de repos, rémunération à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure supplémentaire effectuée;
- c. un deuxième (2e) jour de repos ou un jour de repos subséquent, rémunération à tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée. L'expression « deuxième (2e) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2e) 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 la personne salariée à effectuer les heures supplémentaires requises un jour de repos demandé par ladite personne salariée, celle-ci est rémunérée à tarif et demi (1 1/2) pour le premier (1er) jour de travail.

## Congé annuel

**40.10** La personne salariée à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'elle effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi selon les années de service au paragraphe 15.02, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a. lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois, zéro virgule deux cinq (0,25) des heures de la semaine de travail de la personne salariée par mois;

- b. lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, zéro virgule trois trois trois (0,333) des heures de la semaine de travail de la personne salariée par mois;
- c. lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à treize virgule sept cinq (13,75) heures par mois, zéro virgule trois six sept (0,367) des heures de la semaine de travail de la personne salariée par mois;
- d. lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures par mois, zéro virgule trois huit trois (0,383) des heures de la semaine de travail de la personne salariée par mois;
- e. lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, zéro virgule quatre un sept (0,417) des heures de la semaine de travail de la personne salariée par mois;
- f. lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois, zéro virgule quatre cinq zéro (0,450) des heures de la semaine de travail de la personne salariée par mois;
- g. lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois, zéro virgule cinq zéro (0,50) des heures de la semaine de travail de la personne salariée par mois.

## **Congés de maladie**

**40.11** La personne salariée à temps partiel acquiert des congés de maladie à raison de zéro virgule deux cinq (0,25) du nombre d'heures qu'elle effectue pendant sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures de sa semaine de travail normale.

## **Administration des congés annuels et des congés de maladie**

### **40.12**

- a. Aux fins de l'application des paragraphes 40.10 et 40.11, lorsque la personne salariée n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles.
- b. La personne salariée 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 une personne salariée à plein temps.

## Indemnité de départ

**40.13** Nonobstant les dispositions de l'article 19 : 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 sera établie et les périodes à temps partiel seront regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. On multipliera 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 la personne salariée 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 la personne salariée

[Haut de la page](#)

**41.01** Aux fins du présent article :

- a. l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de la personne salariée signifie toute appréciation et/ou évaluation écrite par une superviseure ou un superviseur portant sur la façon dont la personne salariée s'est acquittée 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 la personne salariée est consignée sur le formulaire prescrit par l'employeur;
- c. si, dans le cadre de l'appréciation du rendement, le formulaire ou les instructions changent, ils sont remis à la personne salariée.

**41.02**

- a. Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de la personne salariée, cette dernière doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois remplie, afin d'indiquer qu'elle en a lu le contenu. La signature de la personne salariée sur le formulaire d'évaluation est censée indiquer seulement qu'elle en a lu le contenu et ne signifie pas

qu'elle y souscrit.

Une copie du formulaire d'évaluation de la personne salariée lui est remise au moment de sa signature.

- b. Le(s) représentantes ou représentant(s) de l'employeur qui apprécient le rendement de la personne salariée 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 la personne salariée est évalué.

**41.03** Lorsqu'une personne salariée n'est pas d'accord avec l'évaluation et/ou l'appréciation de son travail, elle a le droit de fournir au(x) gestionnaires(s) ou au(x) comité(s) d'évaluation et/ou d'appréciation des arguments écrits de nature contraire.

**41.04** Sur demande écrite de la personne salariée, son dossier personnel doit être mis à sa disposition pour examen en présence d'une représentante ou d'un représentant autorisé de l'employeur.

**41.05** Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite de la personne salariée est versé à son dossier au personnel, la personne salariée en cause doit :

- a. en recevoir une copie;
- b. avoir l'occasion de le signer pour indiquer qu'elle en a lu le contenu;
- et
- c. avoir l'occasion de présenter par écrit les observations qu'elle juge indiquées au sujet du rapport et de les joindre au rapport

## **Article 42 : références d'emploi**

[Haut de la page](#)

**42.01** Sur demande de la personne salariée, l'employeur donne à un employeur éventuel des références personnelles qui indiquent la durée du service de la personne salariée, ses principales fonctions et responsabilités et l'exécution de ces fonctions. Lorsqu'un employeur éventuel de l'extérieur de la fonction publique demande des références personnelles au sujet d'une personne salariée, elles ne lui seront fournies qu'avec le consentement écrit de cette dernière.



# Article 43 : harcèlement sexuel

[Haut de la page](#)

**43.01** L'Institut et l'employeur reconnaissent le droit des personnes salariées 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 sera 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 ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

# \*\*Article 44 : élimination de la discrimination

[Haut de la page](#)

\*\*

**44.01** Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'une personne salariée du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité de genre ou expression de genre, son handicap mental ou physique, sa situation de famille, son état civil, les caractéristiques génétiques, la condamnation pour laquelle la personne salariée a obtenu son pardon ou à l'égard de laquelle une suspension du casier a été ordonnée, son adhésion à l'Institut ou son activité dans celle-ci.

# \*\*Article 45 : indemnité de responsabilité correctionnelle

[Haut de la page](#)

## Généralités

### Langage transitoire

L'indemnité qui suit remplace l'Indemnité de facteur pénologique (IFP). Les parties conviennent que seuls les titulaires de postes réputés admissibles et/ou ayant reçu l'IFP à la signature de la présente convention collective

recevront l'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC), sous réserve des critères énoncés ci-dessous. Ce langage transitoire sera supprimé lors de la signature de la convention collective subséquente.

**45.01** L'IRC est versée aux titulaires de postes spécifiques dans l'unité de négociation au sein du Service correctionnel Canada. L'IRC prévoit une rémunération supplémentaire pour le titulaire d'un poste qui exerce certaines fonctions ou responsabilités propres au Service correctionnel du Canada (SCC) (c'est-à-dire la garde des détenus, la surveillance régulière des délinquants ou l'appui aux programmes liés à la libération conditionnelle des délinquants) au sein d'un pénitencier au sens de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* et/ou des *Directives du commissaire* du SCC. L'IRC n'est pas payable aux titulaires de postes situés dans les centres d'apprentissage et de perfectionnement correctionnels, l'administration centrale régionale, l'administration centrale et les établissements CORCAN qui ne répondent pas à la définition de pénitencier telle que définie dans la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* et/ou les *Directives du commissaire* du SCC.

**45.02** L'IRC s'élève à deux mille cent quarante dollars (2 140 \$) par année. Sous réserve des dispositions du paragraphe 45.04 ci-dessous, cette indemnité est versée toutes les deux semaines pour tout mois pendant lequel la personne salariée exerce, pendant une période minimale de dix (10) jours, les fonctions d'un poste auquel l'IRC s'applique.

**45.03** Lorsque la rémunération mensuelle de base (incluant les indemnités) versée à une personne salariée qui assure un intérim ou a reçu une affectation temporaire est moins élevée que la rémunération mensuelle de base (incluant l'IRC) de son poste d'attache, cette personne salariée continue de toucher l'IRC s'appliquant à son poste d'attache, et ce, durant toute la période d'emploi temporaire.

**45.04** La personne salariée a le droit de recevoir l'IRC conformément à la clause 45.01 celle qui s'applique à son poste normal :

- a. pendant toute période de congé payé jusqu'à un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs;
- ou
- b. pendant la période entière de congé payé lorsque la personne salariée bénéficie d'un congé pour accident de travail payé par suite d'une

blessure résultant d'un acte de violence de la part d'un ou de plusieurs détenues ou détenus.

**45.05** L'IRC n'est pas comprise dans la rémunération de la personne salariée, sauf aux fins des régimes de prestations suivants :

- *Loi sur la pension de la fonction publique;*
- Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique;
- Régime de pensions du Canada;
- Régime des rentes du Québec;
- Assurance-emploi;
- *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État;*
- *Règlement sur le paiement d'indemnités dans les cas d'accidents d'aviation.*

## Article 46 : rémunération

[Haut de la page](#)

**46.01** Sous réserve des paragraphes 46.01 à 46.07 inclusivement et des notes de l'appendice « A » de la présente convention, les conditions régissant l'application de la rémunération aux personnes salariées ne sont pas modifiées par la présente convention.

**46.02** Une personne salariée a droit à une rémunération pour services rendus :

- a. au taux précisé à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel elle est nommée 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 elle est nommée ne coïncident pas.

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

**46.04** Seuls les taux de rémunération et la rémunération du temps supplémentaire qui ont été versés à la personne salariée au cours de la période de rétroactivité seront calculés de nouveau et la différence entre le montant versé d'après les anciens taux de rémunération et le montant payable d'après les nouveaux taux seront versés à la personne salariée.

## Administration de la paie

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

- a. elle 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.

## Taux de rémunération

### 46.06

- a. Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates précisées.
- b. 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 rémunération rétroactive » 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 personnes salariées, aux anciennes personnes salariées ou, en cas de décès, à la succession des anciennes personnes salariées qui faisaient partie de l'unité de négociation 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 qui figure immédiatement dessous le 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 la personne salariée 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 qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;

- v. aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 46.06b) pour un montant de un dollar (1 \$) ou moins.

**46.07** Le présent article est assujéti au protocole d'accord signé par l'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada le 21 juillet 1982, à l'égard des personnes salariées dont le poste est bloqué.

### **Rémunération provisoire**

**46.08** Lorsqu'une personne salariée est tenue 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, elle touche une indemnité provisoire à compter de la date à laquelle elle commence à remplir ces fonctions comme si elle avait été nommée 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 ci-dessus est trois (3) jours ouvrables consécutifs.

## **Article 47 : intégrité professionnelle** [Haut de la page](#)

**47.01** Les parties reconnaissent que fournir des analyses et des conseils objectifs, fondés sur des données factuelles et non partisans, est un élément fondamental des valeurs et de l'éthique de la fonction publique, comme le prévoit le Code de valeurs et d'éthique du secteur public. Il ne doit être attendu d'aucune personne salariée qu'elle agisse de façon incompatible avec le principe de fournir des analyses et des conseils objectifs, fondés sur des données probantes et non partisans.

# Article 48 : remise en négociation de la convention [Haut de la page](#)

**48.01** 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 mois civil après la réception d'un tel avis.

## **\*\*Article 49 : durée de la convention** [Haut de la page](#)

\*\*

**49.01** La durée de la présente convention collective va du jour de sa signature jusqu'au 30 septembre 2026.

**49.02** 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.

**49.03** 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.

**49.04** Tous les éléments indiqués dans la table des matières font partie de la convention collective.

Signée à Ottawa, le 8e jour du mois de mars 2024

<b>Le Conseil du Trésor du Canada</b>	<b>L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada</b>
Carole Bidal	Jennifer Carr
Katia Morinville	Franco Amato
Martine Girard	John Anderson
Alain Bolduc	Hugo Buttau
Dany Bisailon	Gary Corbett
Renée Champagne	John Eng
Michelle Dupéré	Tim Kirkby
Denis Gosselin	Pierre Richard
Kelby Hamilton	Cameron A. Smith
Jesse Lawson	Luc Thibodeau
Adrian Majeski	Shirley Tso
Philippe Ngassam	David Young
Tonya Slywka	
Leanne Sookhoo	

**AR, groupe : Architecture et urbanisme taux de rémunération annuels (en dollars)****Légende**

- \$) En vigueur à compter du 1er octobre 2021
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2022
- X) En vigueur à compter du 1er octobre 2022 – Ajustement salarial
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2023
- Y) En vigueur à compter du 1er octobre 2023 – Rajustement de la ligne de paie
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2024
- Z) En vigueur à compter du 1er octobre 2024 – Ajustement salarial
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2025

**AR-01, taux de rémunération (en dollars)**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	43 400 à 64 639
<b>A) 1er octobre 2022</b>	44 919 à 66 901
<b>X) 1er octobre 2022 – Ajustement salarial</b>	45 480 à 67 737
<b>B) 1er octobre 2023</b>	46 844 à 69 769
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement de la ligne de paie</b>	47 078 à 70 118
<b>C) 1er octobre 2024</b>	48 020 à 71 520
<b>Z) 1er octobre 2024 – Ajustement salarial</b>	48 140 à 71 699
<b>D) 1er octobre 2025</b>	49 103 à 73 133

**AR-02, taux de rémunération (en dollars)**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	68 838	71 606	74 367	77 118	79 881	82 641
<b>A) 1er octobre 2022</b>	71 247	74 112	76 970	79 817	82 677	85 533
<b>X) 1er octobre 2022 – Ajustement salarial</b>	72 138	75 038	77 932	80 815	83 710	86 602

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>
<b>B) 1er octobre 2023</b>	74 302	77 289	80 270	83 239	86 221	89 200
<b>Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie</b>	74 674	77 675	80 671	83 655	86 652	89 646
<b>C) 1er octobre 2024</b>	76 167	79 229	82 284	85 328	88 385	91 439
<b>Z) 1er octobre 2024 - Ajustement salarial</b>	76 357	79 427	82 490	85 541	88 606	91 668
<b>D) 1er octobre 2025</b>	77 884	81 016	84 140	87 252	90 378	93 501

#### **AR-03, taux de rémunération (en dollars)**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	84 469	87 571	90 658	93 742	96 223	98 697
<b>A) 1er octobre 2022</b>	87 425	90 636	93 831	97 023	99 591	102 151
<b>X) 1er octobre 2022 - Ajustement salarial</b>	88 518	91 769	95 004	98 236	100 836	103 428
<b>B) 1er octobre 2023</b>	91 174	94 522	97 854	101 183	103 861	106 531
<b>Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie</b>	91 630	94 995	98 343	101 689	104 380	107 064
<b>C) 1er octobre 2024</b>	93 463	96 895	100 310	103 723	106 468	109 205
<b>Z) 1er octobre 2024 - Ajustement salarial</b>	93 697	97 137	100 561	103 982	106 734	109 478
<b>D) 1er octobre 2025</b>	95 571	99 080	102 572	106 062	108 869	111 668



**AR-04, taux de rémunération (en dollars)**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	95 851	99 228	102 604	105 978	108 767	111 554
<b>A) 1er octobre 2022</b>	99 206	102 701	106 195	109 687	112 574	115 458
<b>X) 1er octobre 2022 - Ajustement salarial</b>	100 446	103 985	107 522	111 058	113 981	116 901
<b>B) 1er octobre 2023</b>	103 459	107 105	110 748	114 390	117 400	120 408
<b>Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie</b>	103 976	107 641	111 302	114 962	117 987	121 010
<b>C) 1er octobre 2024</b>	106 056	109 794	113 528	117 261	120 347	123 430
<b>Z) 1er octobre 2024 - Ajustement salarial</b>	106 321	110 068	113 812	117 554	120 648	123 739
<b>D) 1er octobre 2025</b>	108 447	112 269	116 088	119 905	123 061	126 214

**AR-05, taux de rémunération (en dollars)**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	107 614	111 435	115 255	119 074	122 206	125 336
<b>A) 1er octobre 2022</b>	111 380	115 335	119 289	123 242	126 483	129 723
<b>X) 1er octobre 2022 - Ajustement salarial</b>	112 772	116 777	120 780	124 783	128 064	131 345
<b>B) 1er octobre 2023</b>	116 155	120 280	124 403	128 526	131 906	135 285
<b>Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie</b>	116 736	120 881	125 025	129 169	132 566	135 961

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>
<b>C) 1er octobre 2024</b>	119 071	123 299	127 526	131 752	135 217	138 680
<b>Z) 1er octobre 2024 - Ajustement salarial</b>	119 369	123 607	127 845	132 081	135 555	139 027
<b>D) 1er octobre 2025</b>	121 756	126 079	130 402	134 723	138 266	141 808

#### **AR-06, taux de rémunération (en dollars)**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	119 395	123 345	127 298	131 253	134 718	138 181
<b>A) 1er octobre 2022</b>	123 574	127 662	131 753	135 847	139 433	143 017
<b>X) 1er octobre 2022 - Ajustement salarial</b>	125 119	129 258	133 400	137 545	141 176	144 805
<b>B) 1er octobre 2023</b>	128 873	133 136	137 402	141 671	145 411	149 149
<b>Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie</b>	129 517	133 802	138 089	142 379	146 138	149 895
<b>C) 1er octobre 2024</b>	132 107	136 478	140 851	145 227	149 061	152 893
<b>Z) 1er octobre 2024 - Ajustement salarial</b>	132 437	136 819	141 203	145 590	149 434	153 275
<b>D) 1er octobre 2025</b>	135 086	139 555	144 027	148 502	152 423	156 341

#### **AR-07, taux de rémunération (en dollars)**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	128 822	133 096	137 391	141 687	148 831	155 977

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
<b>A) 1er octobre 2022</b>	133 331	137 754	142 200	146 646	154 040	161 436
<b>X) 1er octobre 2022 - Ajustement salarial</b>	134 998	139 476	143 978	148 479	155 966	163 454
<b>B) 1er octobre 2023</b>	139 048	143 660	148 297	152 933	160 645	168 358
<b>Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie</b>	139 743	144 378	149 038	153 698	161 448	169 200
<b>C) 1er octobre 2024</b>	142 538	147 266	152 019	156 772	164 677	172 584
<b>Z) 1er octobre 2024 - Ajustement salarial</b>	142 894	147 634	152 399	157 164	165 089	173 015
<b>D) 1er octobre 2025</b>	145 752	150 587	155 447	160 307	168 391	176 475

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice « H », les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Année 1 (2022) augmentation (c'est-à-dire, « A » et « X ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 3,50 % et de l'ajustement salarial de 1,25 % pour un total composé de 4,794 % des taux du 1er octobre 2021. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des personnes salariées.
- b. Année 2 (2023) augmentation (c'est-à-dire « B » et « Y ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 3,00 % et le rajustement de la ligne de paie de 0,50 % pour un total composé de 8,477 % des taux du 1er octobre 2021. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de la personne salariée lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

## Notes sur la rémunération

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les personnes salariées rémunérées suivant lesdites échelles de rémunération, à l'exception de l'échelle AR-01, est de douze (12) mois.
2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les personnes salariées rémunérées suivant l'échelle de rémunération AR-01 est de six (6) mois, et l'augmentation d'échelon de rémunération porte la rémunération au taux qui est supérieur de trois cents dollars (300 \$) à son ancien taux pourvu que le dernier taux de l'échelle de rémunération AR-01 ne soit pas dépassé.
3. Aux dates d'entrée en vigueur applicables des rajustements de taux de rémunération, toute personne salariée est rémunérée suivant l'échelle de rémunération (A), (X), (B), (Y), (C), (Z) ou (D) au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux, sauf que :
  - a. toute personne salariée rémunérée durant moins d'un (1) an suivant l'échelle de rémunération AR-01 est rémunérée, suivant les nouvelles échelles de rémunération, au même taux que son ancien taux de rémunération, ou si un tel taux n'existe pas, au taux minimum de l'échelle;  
et
  - b.
    - i. toute personne salariée rémunérée durant un (1) an ou plus suivant l'échelle de rémunération AR-01 est rémunérée, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022, suivant l'échelle de rémunération (A) à un taux de rémunération qui est égal ou immédiatement inférieur à trois virgule cinq pour cent (3,5 %), par rapport à son ancien taux, pourvu que le taux maximal de l'échelle de rémunération appropriée ne soit pas dépassé,
    - ii. toute personne salariée rémunérée durant un (1) an ou plus suivant l'échelle de rémunération AR-01 est rémunérée, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022, suivant l'échelle de rémunération (X) à un taux de rémunération qui est égal ou immédiatement inférieur à un virgule vingt-cinq pour cent (1,25%), par rapport à son ancien taux, pourvu que le taux maximal de l'échelle de rémunération appropriée ne soit pas dépassé,

- iii. toute personne salariée rémunérée durant un (1) an ou plus suivant l'échelle de rémunération AR-01 est rémunérée, à compter du 1er octobre 2023, suivant l'échelle de rémunération (B) à un taux de rémunération qui est égal ou immédiatement inférieur à trois virgule zéro pour cent (3,00%), par rapport à son ancien taux, pourvu que le taux maximal de l'échelle de rémunération appropriée ne soit pas dépassé,
- iv. toute personne salariée rémunérée durant un (1) an ou plus suivant l'échelle de rémunération AR-01 est rémunérée, à compter du 1er octobre 2023, suivant l'échelle de rémunération (Y) à un taux de rémunération qui est égal ou immédiatement inférieur à zéro virgule cinq pour cent (0,5 %), par rapport à son ancien taux, pourvu que le taux maximal de l'échelle de rémunération appropriée ne soit pas dépassé,
- v. toute personne salariée rémunérée durant un (1) an ou plus suivant l'échelle de rémunération AR-01 est rémunéré, à compter du 1er octobre 2024, suivant l'échelle de rémunération (C) à un taux de rémunération qui est égal ou immédiatement inférieur à deux virgule zéro pour cent (2,00%), par rapport à son ancien taux, pourvu que le taux maximal de l'échelle de rémunération appropriée ne soit pas dépassé,
- vi. toute personne salariée rémunérée durant un (1) an ou plus suivant l'échelle de rémunération AR-01 est rémunéré, à compter du 1er octobre 2024, suivant l'échelle de rémunération (Z) à un taux de rémunération qui est égal ou immédiatement inférieur à zéro virgule vingt-cinq pour cent (0,25 %), par rapport à son ancien taux, pourvu que le taux maximal de l'échelle de rémunération appropriée ne soit pas dépassé;
- vii. toute personne salariée rémunérée durant un (1) an ou plus suivant l'échelle de rémunération AR-01 est rémunéré, à compter du 1er octobre 2025, suivant l'échelle de rémunération (D) à un taux de rémunération qui est égal ou immédiatement inférieur à deux virgule zéro pour cent (2,00 %), par rapport à son ancien taux, pourvu que le taux maximal de l'échelle de rémunération appropriée ne soit pas dépassé.

4. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de la personne salariée qui, par suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommée à un poste de l'unité de négociation après le 8 février 1989 est le premier (1er) lundi qui suit la période d'augmentation d'échelon de rémunération stipulée dans les notes concernant la rémunération, calculée à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de l'entrée dans la fonction publique.

## **EN, groupe : Génie taux de rémunération annuels (en dollars)**

### **Légende**

- \$) En vigueur à compter du 1er octobre 2021
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2022
- X) En vigueur à compter du 1er octobre 2022 – Ajustement salarial
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2023
- Y) En vigueur à compter du 1er octobre 2023 – Rajustement de la ligne de paie
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2024
- Z) En vigueur à compter du 1er octobre 2024 – Ajustement salarial
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2025

### **EN-ENG-01, taux de rémunération (en dollars)**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	56 709 à 66 461*
<b>A) 1er octobre 2022</b>	58 694 à 68 787*
<b>X) 1er octobre 2022 – Ajustement salarial</b>	59 428 à 69 647*
<b>B) 1er octobre 2023</b>	61 211 à 71 736*
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement de la ligne de paie</b>	61 517 à 72 095*
<b>C) 1er octobre 2024</b>	62 747 à 73 537*
<b>Z) 1er octobre 2024 – Ajustement salarial</b>	62 904 à 73 721*
<b>D) 1er octobre 2025</b>	64 162 à 75 195*
*(avec échelons intermédiaires de 60 \$)	

**EN-ENG-02, taux de rémunération (en dollars)**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	72 427	75 166	77 704	80 246	82 795
<b>A) 1er octobre 2022</b>	74 962	77 797	80 424	83 055	85 693
<b>X) 1er octobre 2022 – Ajustement salarial</b>	75 899	78 769	81 429	84 093	86 764
<b>B) 1er octobre 2023</b>	78 176	81 132	83 872	86 616	89 367
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement de la ligne de paie</b>	78 567	81 538	84 291	87 049	89 814
<b>C) 1er octobre 2024</b>	80 138	83 169	85 977	88 790	91 610
<b>Z) 1er octobre 2024 – Ajustement salarial</b>	80 338	83 377	86 192	89 012	91 839
<b>D) 1er octobre 2025</b>	81 945	85 045	87 916	90 792	93 676

**EN-ENG-03, taux de rémunération (en dollars)**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>	<b>Échelon 7</b>
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	88 989	92 187	95 378	98 561	101 755	104 941	108 127
<b>A) 1er octobre 2022</b>	92 104	95 414	98 716	102 011	105 316	108 614	111 911
<b>X) 1er octobre 2022 – Ajustement salarial</b>	93 255	96 607	99 950	103 286	106 632	109 972	113 310
<b>B) 1er octobre 2023</b>	96 053	99 505	102 949	106 385	109 831	113 271	116 709
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement de la ligne de paie</b>	96 533	100 003	103 464	106 917	110 380	113 837	117 293
<b>C) 1er octobre 2024</b>	98 464	102 003	105 533	109 055	112 588	116 114	119 639
<b>Z) 1er octobre 2024 – Ajustement salarial</b>	98 710	102 258	105 797	109 328	112 869	116 404	119 938
<b>D) 1er octobre 2025</b>	100 684	104 303	107 913	111 515	115 126	118 732	122 337

**EN-ENG-04, taux de rémunération (en dollars)**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	104 135	107 592	111 060	114 524	117 987	121 451
<b>A) 1er octobre 2022</b>	107 780	111 358	114 947	118 532	122 117	125 702
<b>X) 1er octobre 2022 – Ajustement salarial</b>	109 127	112 750	116 384	120 014	123 643	127 273
<b>B) 1er octobre 2023</b>	112 401	116 133	119 876	123 614	127 352	131 091
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement de la ligne de paie</b>	112 963	116 714	120 475	124 232	127 989	131 746
<b>C) 1er octobre 2024</b>	115 222	119 048	122 885	126 717	130 549	134 381
<b>Z) 1er octobre 2024 – Ajustement salarial</b>	115 510	119 346	123 192	127 034	130 875	134 717
<b>D) 1er octobre 2025</b>	117 820	121 733	125 656	129 575	133 493	137 411

**EN-ENG-05, taux de rémunération (en dollars)**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	119 286	123 298	127 330	131 362	135 403	139 443
<b>A) 1er octobre 2022</b>	123 461	127 613	131 787	135 960	140 142	144 324
<b>X) 1er octobre 2022 – Ajustement salarial</b>	125 004	129 208	133 434	137 660	141 894	146 128
<b>B) 1er octobre 2023</b>	128 754	133 084	137 437	141 790	146 151	150 512
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement de la ligne de paie</b>	129 398	133 749	138 124	142 499	146 882	151 265



<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>
<b>C) 1er octobre 2024</b>	131 986	136 424	140 886	145 349	149 820	154 290
<b>Z) 1er octobre 2024 - Ajustement salarial</b>	132 316	136 765	141 238	145 712	150 195	154 676
<b>D) 1er octobre 2025</b>	134 962	139 500	144 063	148 626	153 199	157 770

### **EN-ENG-06, taux de rémunération (en dollars)**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	133 058	137 338	141 629	145 909	150 194	154 474
<b>A) 1er octobre 2022</b>	137 715	142 145	146 586	151 016	155 451	159 881
<b>X) 1er octobre 2022 - Ajustement salarial</b>	139 436	143 922	148 418	152 904	157 394	161 880
<b>B) 1er octobre 2023</b>	143 619	148 240	152 871	157 491	162 116	166 736
<b>Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie</b>	144 337	148 981	153 635	158 278	162 927	167 570
<b>C) 1er octobre 2024</b>	147 224	151 961	156 708	161 444	166 186	170 921
<b>Z) 1er octobre 2024 - Ajustement salarial</b>	147 592	152 341	157 100	161 848	166 601	171 348
<b>D) 1er octobre 2025</b>	150 544	155 388	160 242	165 085	169 933	174 775

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice « H », les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Année 1 (2022) augmentation (c'est-à-dire « A » et « X ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 3,50 % et de l'ajustement salarial de 1,25 % pour un total composé de 4,794 % des taux du 1er octobre 2021. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des personnes salariées.
- b. Année 2 (2023) augmentation (c'est-à-dire « B » et « Y ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 3,00 % et le rajustement de la ligne de paie de 0,50 % pour un total composé de 8,477 % des taux du 1er octobre 2021. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de la personne salariée lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

### **Sous-groupe : Génie**

#### **Notes sur la rémunération**

1. La période d'augmentation d'échelons de rémunération des personnes salariées selon les échelles de taux autres que l'échelle de taux des EN-ENG-01 est de douze (12) mois et l'augmentation porte le traitement au taux supérieur suivant de l'échelle de rémunération applicable.
2. La période d'augmentation d'échelons de rémunération de la personne salariée rémunérée selon l'échelle de taux des EN-ENG-01 est de six (6) mois, et l'augmentation d'échelon de rémunération porte le traitement à un taux supérieur de trois cents dollars (300 \$) à son ancien taux ou, à défaut de ce taux, au maximum de l'échelle de taux des EN-ENG-01.
3. La personne salariée rémunérée selon l'échelle de taux des EN-ENG-01 voit son taux de rémunération rajusté comme suit :
  - a. à compter du 1er octobre 2022, à un taux de l'échelle (A) qui se rapproche le plus de son ancien taux de rémunération, sans toutefois le dépasser de plus de trois virgule cinq pour cent (3,5 %);
  - b. à compter du 1er octobre 2022, à un taux de l'échelle (X) qui se rapproche le plus de son ancien taux de rémunération, sans toutefois le dépasser de plus de un virgule vingt-cinq pour cent (1,25 %);
  - c. à compter du 1er octobre 2023, à un taux de l'échelle (B) qui se rapproche le plus de son ancien taux de rémunération, sans

- toutefois le dépasser de plus de trois virgule zéro pour cent (3,00 %);
- d. à compter du 1er octobre 2023, à un taux de l'échelle (Y) qui se rapproche le plus de son ancien taux de rémunération, sans toutefois le dépasser de plus de zéro virgule cinq pour cent (0,5 %);
- e. à compter du 1er octobre 2024, à un taux de l'échelle (C) qui se rapproche le plus de son ancien taux de rémunération, sans toutefois le dépasser de plus de deux virgule zéro pour cent (2,00 %);
- f. à compter du 1er octobre 2024, à un taux de l'échelle (Z) qui se rapproche le plus de son ancien taux de rémunération, sans toutefois le dépasser de plus de zéro virgule vingt-cinq pour cent (0,25 %);
- g. à compter du 1er octobre 2025, à un taux de l'échelle (D) qui se rapproche le plus de son ancien taux de rémunération, sans toutefois le dépasser de plus de deux virgule zéro pour cent (2,00 %).
4. Sous réserve de la note sur la rémunération 3, la personne salariée est rémunérée, aux dates d'effet applicables de rajustement des taux de rémunération, selon la nouvelle échelle de taux au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux.

## EN, groupe : Arpentage taux de rémunération annuels (en dollars)

[Haut de la page](#)

### Légende

- \$) En vigueur à compter du 1er octobre 2021
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2022
- X) En vigueur à compter du 1er octobre 2022 – Ajustement salarial
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2023
- Y) En vigueur à compter du 1er octobre 2023 – Rajustement de la ligne de paie
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2024
- Z) En vigueur à compter du 1er octobre 2024 – Ajustement salarial
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2025

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
<b>\$)</b> <b>1er octobre 2021</b>	57 491 à 66 803*	70 507	73 145	75 794	78 618	81 445
<b>A)</b> <b>1er octobre 2022</b>	59 503 à 69 141*	72 975	75 705	78 447	81 370	84 296
<b>X)</b> <b>1er octobre 2022 - Ajustement salarial</b>	60 247 à 70 005*	73 887	76 651	79 428	82 387	85 350
<b>B)</b> <b>1er octobre 2023</b>	62 054 à 72 105*	76 104	78 951	81 811	84 859	87 911
<b>Y)</b> <b>1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie</b>	62 364 à 72 466*	76 485	79 346	82 220	85 283	88 351
<b>C)</b> <b>1er octobre 2024</b>	63 611 à 73 915*	78 015	80 933	83 864	86 989	90 118
<b>Z)</b> <b>1er octobre 2024 - Ajustement salarial</b>	63 770 à 74 100*	78 210	81 135	84 074	87 206	90 343
<b>D)</b> <b>1er octobre 2025</b>	65 045 à 75 582*	79 774	82 758	85 755	88 950	92 150
*(avec échelons intermédiaires de 60 \$)						

### EN-SUR-02, taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
<b>\$)</b> <b>1er octobre 2021</b>	88 701	91 896	95 076	98 255	101 437	104 615	107 795
<b>A)</b> <b>1er octobre 2022</b>	91 806	95 112	98 404	101 694	104 987	108 277	111 568
<b>X)</b> <b>1er octobre 2022 - Ajustement salarial</b>	92 954	96 301	99 634	102 965	106 299	109 630	112 963
<b>B)</b> <b>1er octobre 2023</b>	95 743	99 190	102 623	106 054	109 488	112 919	116 352

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
<b>Y)</b> <b>1er octobre 2023</b> <b>- Rajustement</b> <b>de la ligne de</b> <b>paie</b>	96 222	99 686	103 136	106 584	110 035	113 484	116 934
<b>C)</b> <b>1er octobre 2024</b>	98 146	101 680	105 199	108 716	112 236	115 754	119 273
<b>Z)</b> <b>1er octobre 2024</b> <b>- Ajustement</b> <b>salarial</b>	98 391	101 934	105 462	108 988	112 517	116 043	119 571
<b>D)</b> <b>1er octobre 2025</b>	100 359	103 973	107 571	111 168	114 767	118 364	121 962

### EN-SUR-03, taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
<b>\$)</b> <b>1er octobre 2021</b>	97 626	100 181	102 735	105 292	107 854	110 413	115 082	119 751
<b>A)</b> <b>1er octobre 2022</b>	101 043	103 687	106 331	108 977	111 629	114 277	119 110	123 743
<b>X)</b> <b>1er octobre 2022</b> <b>- Ajustement</b> <b>salarial</b>	102 306	104 983	107 660	110 339	113 024	115 705	120 599	125 294
<b>B)</b> <b>1er octobre 2023</b>	105 375	108 132	110 890	113 649	116 415	119 176	124 217	128 968
<b>Y)</b> <b>1er octobre 2023</b> <b>- Rajustement</b> <b>de la ligne de</b> <b>paie</b>	105 902	108 673	111 444	114 217	116 997	119 772	124 838	129 609
<b>C)</b> <b>1er octobre 2024</b>	108 020	110 846	113 673	116 501	119 337	122 167	127 335	132 106
<b>Z)</b> <b>1er octobre 2024</b> <b>- Ajustement</b> <b>salarial</b>	108 290	111 123	113 957	116 792	119 635	122 472	127 653	132 434
<b>D)</b> <b>1er octobre 2025</b>	110 456	113 345	116 236	119 128	122 028	124 921	130 206	135 097

**EN-SUR-04, taux de rémunération (en dollars)**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>	<b>Échelon 7</b>	<b>É</b>
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	108 378	112 268	115 847	119 428	123 002	126 579	130 376	
<b>A) 1er octobre 2022</b>	112 171	116 197	119 902	123 608	127 307	131 009	134 939	
<b>X) 1er octobre 2022 – Ajustement salarial</b>	113 573	117 649	121 401	125 153	128 898	132 647	136 626	
<b>B) 1er octobre 2023</b>	116 980	121 178	125 043	128 908	132 765	136 626	140 725	
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement de la ligne de paie</b>	117 565	121 784	125 668	129 553	133 429	137 309	141 429	
<b>C) 1er octobre 2024</b>	119 916	124 220	128 181	132 144	136 098	140 055	144 258	
<b>Z) 1er octobre 2024 – Ajustement salarial</b>	120 216	124 531	128 501	132 474	136 438	140 405	144 619	
<b>D) 1er octobre 2025</b>	122 620	127 022	131 071	135 123	139 167	143 213	147 511	

**EN-SUR-05, taux de rémunération (en dollars)**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>	<b>Échelon 7</b>
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	121 583	125 726	129 882	134 043	138 188	142 342	146 612
<b>A) 1er octobre 2022</b>	125 838	130 126	134 428	138 735	143 025	147 324	151 743
<b>X) 1er octobre 2022 – Ajustement salarial</b>	127 411	131 753	136 108	140 469	144 813	149 166	153 640
<b>B) 1er octobre 2023</b>	131 233	135 706	140 191	144 683	149 157	153 641	158 249
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement de la ligne de paie</b>	131 889	136 385	140 892	145 406	149 903	154 409	159 040

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
<b>C) 1er octobre 2024</b>	134 527	139 113	143 710	148 314	152 901	157 497	162 221
<b>Z) 1er octobre 2024 - Ajustement salarial</b>	134 863	139 461	144 069	148 685	153 283	157 891	162 627
<b>D) 1er octobre 2025</b>	137 560	142 250	146 950	151 659	156 349	161 049	165 880

### EN-SUR-06, taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	125 846	130 155	134 478	138 804	143 124
<b>A) 1er octobre 2022</b>	130 251	134 710	139 185	143 662	148 133
<b>X) 1er octobre 2022 - Ajustement salarial</b>	131 879	136 394	140 925	145 458	149 985
<b>B) 1er octobre 2023</b>	135 835	140 486	145 153	149 822	154 485
<b>Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie</b>	136 514	141 188	145 879	150 571	155 257
<b>C) 1er octobre 2024</b>	139 244	144 012	148 797	153 582	158 362
<b>Z) 1er octobre 2024 - Ajustement salarial</b>	139 592	144 372	149 169	153 966	158 758
<b>D) 1er octobre 2025</b>	142 384	147 259	152 152	157 045	161 933

### EN-SUR-06: taux de rémunération (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	147 444	152 421	156 993	161 703
<b>A) 1er octobre 2022</b>	152 605	157 756	162 488	167 363
<b>X) 1er octobre 2022 - Ajustement salarial</b>	154 513	159 728	164 519	169 455
<b>B) 1er octobre 2023</b>	159 148	164 520	169 455	174 539
<b>Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie</b>	159 944	165 343	170 302	175 412
<b>C) 1er octobre 2024</b>	163 143	168 650	173 708	178 920
<b>Z) 1er octobre 2024 - Ajustement salarial</b>	163 551	169 072	174 142	179 367
<b>D) 1er octobre 2025</b>	166 822	172 453	177 625	182 954

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice « H », les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Année 1 (2022) augmentation (c'est-à-dire « A » et « X ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 3,50 % et de l'ajustement salarial de 1,25 % pour un total composé de 4,794 % des taux du 1er octobre 2021. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des personnes salariées.
- b. Année 2 (2023) augmentation (c'est-à-dire « B » et « Y ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 3,00 % et le rajustement de la ligne de paie de 0,50 % pour un total composé de 8,477 % des taux du 1er octobre 2021. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de la personne salariée lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

### **Sous-groupe : Arpentage**

#### **Notes sur la rémunération**

1. EN-SUR-01 dans la partie de l'échelle comportant des échelons de soixante dollars (60 \$)  
La période d'augmentation d'échelon de rémunération des personnes salariées rémunérées selon la partie de l'échelle de taux des EN-SUR1 qui comporte des échelons de soixante dollars (60 \$) est de six (6) mois et l'augmentation porte le traitement à un taux supérieur de trois cents dollars (300 \$) à son ancien taux ou, à défaut de ce taux, au maximum de la partie de l'échelle comportant des échelons de soixante dollars (60 \$).
2. EN-SUR-01 nommé sans expérience préalable  
Nonobstant la note sur la rémunération 1 ci-dessus, la personne salariée nommée dans la partie EN-SUR-01 de l'échelle avec les fonctions et les responsabilités de EN-SUR-01, est avancée au premier (1er) des cinq (5) taux restants de l'échelle lorsqu'elle termine deux (2) années de service à compter de la date de sa nomination au niveau EN-SUR-01.



3. EN-SUR-01 nommé avec expérience préalable

Nonobstant la note sur la rémunération 1, la personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle EN-SUR-01 comportant des échelons de soixante dollars (60 \$) qui est nommée au niveau EN-SUR-01 avec une expérience préalable compatible avec les fonctions et les responsabilités de ce niveau, peut être avancée au premier (1er) taux de la partie restante de l'échelle à une date suivant la nomination au niveau EN-SUR-01 que l'employeur peut déterminer.

4. Période d'augmentation d'échelon de rémunération

La période d'augmentation d'échelon de rémunération des personnes salariées rémunérées :

a. selon la partie de l'échelle de taux des EN-SUR-01 qui ne comporte pas d'échelons de soixante dollars (60 \$);  
et

b. selon les échelles de taux des EN-SUR-02, 03, 04, 05, et 06 est de douze (12) mois. L'augmentation d'échelon de rémunération porte le traitement au taux immédiatement supérieur de l'échelle.

5. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les personnes salariées rémunérées suivant l'échelle de rémunération EN-SUR-01 est de six (6) mois, et l'augmentation d'échelon de rémunération porte la rémunération au taux qui est supérieur de trois cents dollars (300 \$) à son ancien taux à condition que le dernier taux de l'échelle de rémunération EN-SUR-1 ne soit pas dépassé.

6. La personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle de taux des EN-SUR-01 voit son taux de rémunération rajusté comme suit :

a. à compter du 1er octobre 2022, à un taux de l'échelle (A) qui se rapproche le plus de son ancien taux de rémunération, sans toutefois le dépasser de plus de trois virgule cinq pour cent (3,50 %);

b. à compter du 1er octobre 2022, à un taux de l'échelle (X) qui se rapproche le plus de son ancien taux de rémunération, sans toutefois le dépasser de plus de un virgule vingt-cinq pour cent (1,25 %);

c. à compter du 1er octobre 2023, à un taux de l'échelle (B) qui se rapproche le plus de son ancien taux de rémunération, sans toutefois le dépasser de plus de trois virgule zéro pour cent (3,00 %);

- d. à compter du 1er octobre 2023, à un taux de l'échelle (Y) qui se rapproche le plus de son ancien taux de rémunération, sans toutefois le dépasser de plus de zéro virgule zéro pour cent (0,5 %);
  - e. à compter du 1er octobre 2024, la personne salariée sera payée au taux de l'échelle (C), indiqué juste au-dessous de son ancien taux de rémunération, sans toutefois le dépasser de plus de deux virgule zéro pour cent (2,00 %);
  - f. à compter du 1er octobre 2024, la personne salariée sera payée au taux de l'échelle (Z), indiqué juste au-dessous de son ancien taux de rémunération, sans toutefois le dépasser de plus de zéro virgule vingt-cinq pour cent (0,25 %);
  - g. à compter du 1er octobre 2025, la personne salariée sera payée au taux de l'échelle (D), indiqué juste au-dessous de son ancien taux de rémunération, sans toutefois le dépasser de plus de deux virgule zéro pour cent (2,00 %).
7. Sous réserve de la note sur la rémunération 6, la personne salariée est rémunérée, aux dates d'effet applicables de rajustement des taux de rémunération, selon la nouvelle échelle de taux au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux.

## **\*\*Appendice « B »**

[Haut de la page](#)

### **Protocole d'accord entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada au sujet de la durée du travail**

L'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada conviennent que, à l'égard des personnes salariées auxquelles s'appliquent les dispositions du paragraphe .07 de l'article 8, il faut convertir en heures les dispositions de la convention collective libellées en termes de jours, en fonction d'une durée de travail journalière de sept virgule cinq (7,5) heures.

Pour plus de certitude, les dispositions suivantes doivent être administrées comme suit :

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

L'alinéa c) qui définit le « taux de rémunération journalier » ne s'applique pas.

#### **Articles 9 et 13 : heures supplémentaires et temps de déplacement**

La rémunération pour une personne salariée ne doit s'appliquer qu'à un jour de travail normal pour les heures effectuées en plus des heures de travail journalières prévues à l'horaire de la personne salariée.

Lorsqu'une personne salariée est tenue par l'employeur d'effectuer des heures supplémentaires un jour de repos, elle est rémunérée conformément aux alinéas 9.01b) et 9.01c).

### **Article 12 : jours fériés désignés payés**

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

### **Article 14 : congés, généralités**

À compter de la date à laquelle le paragraphe .06 de l'article 8 s'applique ou cesse de s'appliquer pour une personne salariée, les crédits de congés annuels et de congés de maladie accumulés sont convertis en jours ou en heures, le cas échéant.

Le protocole d'accord est en vigueur à compter de la date de la signature de la convention collective jusqu'au 30 septembre 2026.

Signé à Ottawa, le 8e jour du mois de mars 2024.

### **Le Conseil du Trésor du Canada**

Carole Bidal

Katia Morinville

### **L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada**

Jennifer Carr

Franco Amato

## **\*\*Appendice « C »**

[Haut de la page](#)

### **Protocole d'accord : essais en mer**

Les personnes salariées du groupe Architecture, génie et arpentage qui effectuent des essais en mer dans les conditions suivantes sont rémunérées comme suit :

1.

\*\*

- a. Lorsque la personne salariée est tenue d'être à bord d'un vaisseau, d'un sous-marin, d'un bâtiment auxiliaire ou d'un bâtiment de port pour effectuer des essais, réparer des défauts sur le vaisseau embarqué ou déverser des munitions, elle est rémunérée pour toutes les heures de travail normales prévues à l'horaire et les heures non travaillées à bord du navire, au taux de rémunération applicable et, pour toutes les heures travaillées en plus des heures de travail normales prévues à l'horaire, les personnes salariées sont rémunérées conformément au paragraphe 9.01 (Heures supplémentaires).
- b. En outre, la personne salariée reçoit une indemnité d'essais en mer équivalant à vingt-cinq pour cent (25 %) de son taux de rémunération horaire pour chaque demi-heure (1/2) pendant laquelle elle est tenue d'être à bord d'un sous-marin.

2.

- a. Lorsque la personne salariée est tenue d'être à bord d'un sous-marin fermé qui est amarré à un quai ou dans un port, en surface ou submergé, c'est-à-dire lorsque la coque pressurisée est fermée hermétiquement et qu'elle subit des essais tels que des essais à vide, des essais sous haute pression, des essais avec schnorchel, des essais de ventilation de la batterie ou d'autres essais déjà reconnus, ou que le sous-marin est gréé pour plonger, la personne salariée est rémunérée pour toutes les heures passées à bord au taux de rémunération applicable pour toutes les heures travaillées et au taux des heures normales pour toutes les heures non travaillées.
- b. En outre, la personne salariée reçoit une indemnité d'essais en mer conformément aux dispositions prévues à l'alinéa 1b).

\*\*

3. Lorsqu'une personne salariée participe à un essai en mer conformément au présent protocole d'accord elle sera considérée comme étant sur son lieu de travail et non en déplacement.
4. Sur demande de la personne salariée et avec l'autorisation de l'employeur, la personne salariée a droit à des congés compensatoires rémunérés équivalents.
5. Les congés compensatoires sont accordés à la demande expresse de la personne salariée, si les nécessités du service le permettent.

6. Certaines dispositions de la convention collective dont peut normalement se prévaloir la personne salariée ne s'appliquent pas si la personne salariée est rémunérée selon les conditions du présent protocole. Les personnes salariées visées par le présent protocole n'ont pas droit aux indemnités suivantes :
- indemnité de rappel au travail;
  - indemnité de rentrée au travail;
  - temps de déplacement;
  - fonctions de disponibilité.

Signé à Ottawa, le 8e jour du mois de mars 2024.

### **Le Conseil du Trésor du Canada**

Carole Bidal

Katia Morinville

### **L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada**

Jennifer Carr

Franco Amato

## **\*\*Appendice « D »**

[Haut de la page](#)

### **Protocole d'entente : blocage des postes**

#### **Généralités**

1. Le présent protocole d'entente établit les conditions d'emplois concernant la rémunération lors d'une reclassification pour toutes les personnes salariées dont l'agent négociateur est l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.
2. Le présent protocole d'entente restera en vigueur jusqu'à ce qu'il soit modifié ou annulé par consentement mutuel des parties.
3. Le présent protocole d'entente prévaut sur la Directive sur les conditions d'emploi lorsque celle-ci entre en contradiction avec le protocole d'entente.
4. Lorsque les dispositions d'une convention collective entrent en conflit avec celles énoncées dans le présent protocole d'entente, ce sont les conditions de ce dernier qui prévalent.

5. À compter du 13 décembre 1981, ce protocole d'entente 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'entente 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, la ou 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 de la ou du titulaire, on peut citer cette disposition comme régime de protection salariale et, sous réserve de l'alinéa 3(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'elle ou qu'il peut obtenir sera effectué conformément à la Directive sur les conditions d'emploi.
3.
  - a. L'employeur fera tout effort raisonnable pour muter la ou le titulaire dans un poste d'un niveau équivalent à celui du groupe et/ou du niveau de son ancien poste.
  - b. Si la ou 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, elle ou il est immédiatement rémunéré au taux de rémunération du poste reclassifié.

\*\*

4. Les personnes salariées touchées par les dispositions du paragraphe 3 seront réputées avoir été mutées (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. La personne salariée dont le poste a été déclassé avant la mise en œuvre du présent protocole, qui est rémunérée selon un taux de retenue à la date d'effet d'une augmentation à caractère économique et qui continue d'être rémunérée 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'elle est assujettie 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. La personne salariée qui est rémunérée selon un taux de retenue à la date d'effet d'une augmentation à caractère économique, mais qui cesse d'être ainsi rémunérée avant la date d'effet d'une autre augmentation à caractère économique dont le montant est inférieur à celui qu'elle 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 soumise au taux de retenue.

Signé à Ottawa, le 21<sup>e</sup> jour du mois de juillet 1982.

## **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 Personnes salariées

#### Partie II : avis officiel

- 2.1 Ministère ou organisation

#### Partie III : réinstallation d'une unité de travail

- 3.1 Généralités

#### Partie IV : recyclage

- 4.1 Généralités
- \*\*4.2 Personnes salariées excédentaires
- \*\*4.3 Personnes mises en disponibilité

#### Partie V : protection salariale

- 5.1 Poste d'un niveau inférieur

#### Partie VI : options offertes aux personnes salariées

- 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

Annexe « C » : rôle de la Commission de la fonction publique dans l'administration des droits de priorité des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité

## **Généralités**

### **Application**

\*\*

Le présent appendice s'applique à toutes les personnes salariées nommées pour une période indéterminée.

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 personnes salariées nommées pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces personnes salariées 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 personnes salariées nommées pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement des effectifs et pour lesquels l'administratrice générale ou 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 personnes salariées pour lesquelles l'administratrice générale ou l'administrateur général ne peut faire de garantie pourront bénéficier des arrangements d'emploi, ou formules de transition (parties VI et VII).

## Définitions

### **administratrice générale ou 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 (LEFP)* et s'entend également de la personne officiellement désignée par elle ou 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 la personne salariée 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'une la personne salariée optante (non excédentaire) ou une personne salariée excédentaire qui est excédentaire parce qu'elle a choisi l'option 6.4.1 (a) qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec une personne salariée non touchée (la remplaçante) qui désire quitter l'administration publique centrale avec une mesure de soutien à la transition (MST) ou une indemnité d'études.

### **personne salariée excédentaire (surplus employee)**

Personne salariée nommée pour une période indéterminée déclarée officiellement excédentaire par écrit par l'administratrice générale ou l'administrateur général dont elle relève.

### **personne salariée optante (opting employee)**

Personne salariée nommée 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'administratrice générale ou l'administrateur général de garantie d'une offre d'emploi raisonnable. La personne salariée a cent vingt (120) jours pour envisager les options offertes au paragraphe 6.4 du présent appendice.

### **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 public 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'administratrice générale ou l'administrateur général à une personne salariée nommée pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, l'administratrice générale ou l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à une personne salariée touchée pour lequel il sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale. La personne salariée 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 une personne salariée nommée pour une période indéterminée touchée par une situation de réaménagement des effectifs et à qui l'administratrice générale ou l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant à la MST (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 pertinent, jusqu'à un maximum de dix-sept mille dollars (17 000 \$).

### **mesure de soutien à la transition (transition support measure)**

Une des options offertes à la personne salariée optante à laquelle l'administratrice générale ou l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La MST 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) une personne salariée 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 une personne salariée excédentaire.

**Mise en disponibilité accélérée (accelerated lay-off)**

Mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'une personne salariée excédentaire, l'administratrice générale ou l'administrateur général met celle-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits de la personne salariée 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. La personne salariée 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 la personne salariée, 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 la personne salariée, 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 la personne salariée en vigueur à la date de l'offre;
- b. ce soit un transfert sans interruption de tous les avantages sociaux de la personne salariée, 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.

\*\*

### **Organisation (organization)**

Tout conseil, agence, commission ou autre organisme dont le nom figure aux annexes I et IV de la LGFP qui n'est pas un ministère.

### **personne mise en disponibilité (laid off person)**

Personne qui a été mise en disponibilité conformément au paragraphe 64(1) de la *LEFP* et pouvant toujours être nommée en priorité en vertu du paragraphe 41(4) et de l'article 64 de la *LEFP*.

### **personne salariée touchée (affected employee)**

Personne salariée nommée pour une période indéterminée qui a été avisée par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs.

### **priorité de personne salariée excédentaire (surplus priority)**

Priorité de nomination accordée conformément à l'article 5 du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* (REFP) et selon l'article 40 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* aux personnes salariées excédentaires afin de leur permettre d'être nommées en priorité à d'autres postes dans l'administration publique fédérale pour lesquels elles rencontrent les exigences essentielles.

### **priorité de personne salariée 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 une personne salariée optante à laquelle l'administratrice générale ou 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(4) de la *LEFP*, pour tout poste pour lequel la CFP est convaincue que la personne rencontre les qualifications. La période d'admissibilité à cette priorité est définie sous le REFP.

### **priorité de réintégration (reinstatement priority)**

Priorité de nomination accordée par la CFP, conformément au paragraphe 10(1) du REFP, à certaines personnes salariées 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'elles occupaient avant d'être déclarées excédentaires.

### **réaménagement des effectifs (work force adjustment)**

Situation qui se produit lorsqu'une administratrice générale ou un administrateur général décide que les services d'une ou d'un ou de plusieurs personnes salariées nommées 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 la personne salariée ne veut pas être réinstallée 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 personnes salariées touchées, aux personnes salariées 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'une personne salariée excédentaire ou mise 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 la personne salariée.

### **rémunération (pay)**

Sens identique à celui de l'expression « taux de rémunération » employé dans la convention collective de la personne salariée.

### **statut de personne salariée excédentaire (surplus status)**

Une personne salariée nommée pour une période indéterminée a le statut de personne salariée excédentaire à compter de la date à laquelle elle est déclarée excédentaire jusqu'à ce qu'elle soit mise en disponibilité, qu'elle soit nommée pour une période indéterminée à un autre poste, que son statut de personne salariée excédentaire soit annulé ou qu'elle 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.

**Unité de travail (work unit)**

Un groupe distinct de personnes salariées qui offrent un service ou un programme particulier tel que défini par les exigences opérationnelles déterminées par l'organisation.

**Autorisations**

La CFP accepte les sections du présent appendice qui relèvent de sa compétence.

**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 personnes salariées en cause; la date où l'avis a été donné; le nombre de personnes salariées placées sans recyclage; le nombre de personnes salariées recyclées (y compris le nombre de mois de salaire utilisés pour le recyclage); le niveau des postes auxquels les personnes salariées ont été nommées et le coût de toute protection salariale; et le nombre, le type et le montant des paiements forfaitaires versés aux personnes salariées.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) 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;*
- *Code de valeurs et d'éthique du secteur public;*
- *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 du Conseil national mixte;*
- *Directive sur les voyages.*

## **Demandes de renseignements**

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

\*\*

Les agentes et agents responsables doivent renvoyer les questions portant sur l'application de l'appendice à la directrice principale ou au directeur principal, Participation des syndicats et soutien du Conseil national mixte, Secteur des relations avec les employés et de la rémunération globale, SCT.

Les demandes des personnes salariées pour des renseignements touchant leur priorité de nomination ou leur situation dans le cadre du processus de nomination prioritaire doivent être faites à la conseillère ou au conseiller en ressources humaines de leur ministère ou organisation ou à la conseillère 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 personnes salariées nommées pour une période indéterminée qui sont touchées par un réaménagement des effectifs ne sont pas elles-mêmes responsables de cette situation, il incombe aux ministères ou aux organisations de veiller à ce qu'elles soient traitées 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 personnes salariées nommées 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 des agentes et 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 personnes salariées 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 personnes salariées touchées et excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité.

**1.1.6** Lorsqu'une administratrice générale ou un administrateur général conclut que les services d'une personne salariée ne seront plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, elle ou il en informe ladite personne salariée par écrit. Une copie de cette lettre doit être immédiatement acheminée à la présidente ou au président de l'Institut.

La lettre doit indiquer si :

- a. une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par l'administratrice ou l'administrateur général et que la personne salariée est déclarée excédentaire à compter de la date précisée;
- ou
- b. la personne salariée est déclarée optante et peut bénéficier des options offertes au paragraphe 6.4 du présent appendice, car l'administratrice générale ou 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'administratrice générale ou l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à la personne salariée assujettie au réaménagement des effectifs pour laquelle elle ou il sait ou peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale.

**1.1.8** Si l'administratrice générale ou l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, elle ou il doit donner cent vingt (120) jours à la personne salariée optante pour examiner les trois options expliquées à la partie VI du présent appendice et prendre une

décision. Si la personne salariée ne fait pas de choix, elle sera réputée avoir choisi l'option 6.4.1(a), une priorité d'employé excédentaire de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

**1.1.9** Sur demande d'une personne salariée touchée nommée pour une période indéterminée qui peut démontrer que ses tâches n'existent déjà plus, l'administratrice générale ou l'administrateur général doit décider de garantir une offre d'emploi raisonnable ou d'offrir les options du paragraphe 6.4 du présent appendice à la personne salariée.

**1.1.10** Le ministère ou l'organisation informe par écrit la CFP du statut d'excédentaire de la personne salariée 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 la personne salariée excédentaire à un poste qui convienne à ses qualifications si un tel poste était disponible.

**1.1.12** Les ministères ou les organisations informent la présidente ou le président de l'Institut et consultent les représentantes et 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 personnes salariées touchées sont connues, les ministères ou les organisations font immédiatement part à la présidente ou 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 personnes salariées.

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

**1.1.14** Les administratrices générales et administrateurs généraux appliquent le 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'une personne

salariée a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'elle n'est pas mobile, qu'elle ne peut pas être recyclée en moins de deux (2) ans ou qu'elle demande à être mise en disponibilité.

**1.1.15** Les ministères ou les organisations doivent conseiller et renseigner leurs personnes salariées touchées 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 personnes salariées 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 de personnes salariées excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'elles occupaient au moment où elles ont été déclarées excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. Les ministères ou les organisations évitent de nommer les personnes salariées excédentaires à un niveau inférieur, sauf si elles ont épuisé toutes les autres possibilités.

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

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

**1.1.19** Les personnes salariées excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallées si elles déclarent être disposées à l'être et si cette réinstallation leur permet d'être réaffectées ou d'être nommées à un autre poste, à condition :

- a. qu'il n'y ait aucune ou aucun bénéficiaire de priorité ou une 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 aucune personne salariée excédentaire ou aucune personne mise en disponibilité qui soit intéressée par le poste et

qui pourrait acquérir les compétences requises grâce au recyclage.

**1.1.20** Le ministère ou l'organisation d'attache de la personne salariée assume les frais de déplacement engagés par la personne concernée pour se rendre à des entrevues, ainsi que ses frais de réinstallation. Ces frais sont remboursés à la personne concernée conformément aux directives sur les voyages et sur la réinstallation du Conseil national mixte.

**1.1.21** Aux fins de la *Directive sur la réinstallation du Conseil national mixte*, les personnes salariées excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallées conformément au présent appendice sont réputées être des personnes salariées réinstallées 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 personnes salariées 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'une personne salariée excédentaire est nommée 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 ne s'entendent sur une période plus longue, après quoi le ministère ou l'organisation d'accueil devient le nouveau ministère ou la nouvelle organisation d'attache de la personne salariée, conformément aux pouvoirs dévolus à la Commission de la fonction publique.

**1.1.25** Les ministères ou les organisations protègent le statut de personne salariée nommée pour une période indéterminée et de bénéficiaire de priorité des personnes salariées excédentaires nommées 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. De plus, les ministères ou les organisations donnent de la rétroaction aux personnes salariées excédentaires et aux personnes mises en disponibilité lorsqu'elles n'obtiennent pas le poste pour lequel elles ont été référées.

**1.1.27** Les ministères ou les organisations examinent leur utilisation de personnel temporaire d'agence, d'entrepreneures ou d'entrepreneurs, de conseillères ou de conseillers, et l'utilisation de services de sous-traitance, de personnes salariées nommées pour une période déterminée et de toutes les autres personnes salariées nommées pour une période autre qu'indéterminée; dans la mesure du possible, elles ou ils évitent d'embaucher et de réembaucher le personnel temporaire d'agence, les entrepreneures ou entrepreneurs, les services de sous-traitance, les conseillères ou conseillers ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination de personnes salariées 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 personnes salariées 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 une personne salariée excédentaire en disponibilité à une date antérieure à la date prévue, quand celle-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 de personnes salariées touchées ou excédentaires et de personnes mises en disponibilité d'autres ministères ou organisations.

**1.1.31** Les ministères ou les organisations donnent aux personnes salariées 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 à la présidente ou au président de l'Institut.

**1.1.32** Si une personne salariée excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, elle sera susceptible d'être mise 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 personnes salariées désirent être réaffectées à moins qu'elles n'indiquent le contraire par écrit.

**1.1.34** Les ministères ou les organisations fournissent aux personnes salariées touchées ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchées est prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacune d'elles ainsi qu'à une personne salariée optante. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

- a. le réaménagement des effectifs et ses conséquences sur la personne concernée;
- 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 la personne salariée;
- d. l'établissement d'un curriculum vitæ;
- e. les droits et obligations de la personne salariée;
- f. la situation actuelle de la personne salariée (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 la personne salariée (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 exemptée de la pénalité si elle 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 la personne salariée 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 »; « MST »; « indemnité d'études »;
  - j. les options pour les personnes salariées 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 personnes salariées de se renseigner à propos des échanges de postes proposés et de soumettre une demande d'approbation dans les plus brefs délais une fois informées qu'elles 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 la personne salariée 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 la personne concernée a droit à la priorité en matière de dotation et qu'elle n'a pas été nommée à un poste;
  - o. un avertissement selon lequel, si la personne salariée refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclée et de continuer à être employée;
  - p. aviser les personnes salariées de leur droit d'être représentées par l'Institut en ce qui concerne l'application du présent appendice;
- et

\*\*

q. le programme d'aide aux personnes salariée.

**1.1.35** Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination des personnes salariées, les ministères ou les organisations d'attache établissent un plan de recyclage, le signent et le font signer par les personnes salariées 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** La personne salariée excédentaire qui démissionne dans le contexte du présent appendice est réputée avoir été mise en disponibilité par l'employeur à la date à laquelle l'administratrice générale ou 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 personne salariée touchée chaque année, ou plus tôt, à partir de la date de l'avis initial l'informant de son statut de personne salariée touchée et déterminera si la personne salariée doit conserver ou non son statut la personne salariée touchée.

**1.1.39** Le ministère ou l'organisation avisera la personne salariée touchée, 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 (SCT)**

**1.2.1** Il incombe au SCT :

- 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 du Canada (CFP)**

**1.3.1** Dans le contexte du réaménagement des effectifs et de la loi régissant la 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;
- c. s'assurer que les personnes ayant droit à une priorité sont informées de leurs droits à ce chapitre.

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



- a. au SCT les renseignements relatifs à l'administration des droits de priorité qui pourraient influencer sur le niveau de conformité des ministères ou des organisations au présent appendice;
- b. des renseignements à l'Institut 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 CFP. Pour obtenir davantage de détails sur le rôle de la CFP dans l'administration des droits de priorité des personnes salariées excédentaires et des personnes mises en disponibilité, consultez l'annexe « C » du présent appendice.

#### **1.4 Personnes salariées**

**1.4.1** Les personnes salariées ont le droit d'être représentées par l'Institut en ce qui concerne l'application du présent appendice.

**1.4.2** Il incombe aux personnes salariées directement touchées par un réaménagement des effectifs, qui reçoivent une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou qui choisissent, ou qui sont réputées avoir choisi, l'option 6.4.1(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'elles 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 vitæ) 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 personnes salariées optantes 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 de personne salariée optante;  
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 une personne salariée non touchée.

## **Partie II : avis officiel**

### **2.1 Ministère**

**2.1.1** Tel que déjà mentionné à l'article 1.1.12, les ministères ou les organisations informent et consultent les représentantes ou représentants de l'Institut 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'Institut et à la présidente ou au président de l'Institut, le nom, le lieu de travail, le numéro de téléphone, l'adresse courriel, et l'adresse postale des personnes salariées touchées, tels qu'ils figurent dans la base de données ministérielle ou organisationnelle sur les personnes salariées.

**2.1.2** Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins six (6) personnes salariées nommées pour une période indéterminée visées par le présent appendice, le ministère ou l'organisation responsable informe confidentiellement et par écrit le SCT, le plus tôt possible, et jamais moins de quatre (4) jours ouvrables avant l'annonce du réaménagement.

**2.1.3** Avant d'aviser une personne salariée potentiellement touchée, les ministères ou les organisations doivent aviser la présidente ou le président de l'Institut dont les membres sont touchés ou touchées. 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'une personne salariée soit avisée du réaménagement des effectifs. Un tel avis doit indiquer le nom et le lieu de l'unité touchée 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 personnes salariées qui seront vraisemblablement touchées 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 toutes les personnes salariées dont le poste sera transféré par avis écrit le choix d'être réinstallées avec ladite unité ou d'être considérées personnes salariées visées par une situation de réaménagement des effectifs.

**3.1.2** Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les personnes salariées disposent d'une période de six (6) mois pour préciser leur intention d'être réinstallées avec le poste. Si l'intention de la personne salariée est de ne pas être réinstallée avec le poste, l'administratrice générale ou l'administrateur général, après avoir tenu compte de tous les facteurs pertinents, peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à la personne salariée ou lui offrir les options du paragraphe 6.4 du présent appendice.

**3.1.3** Les personnes salariées transférées avec leur unité de travail sont traitées conformément aux dispositions des alinéas 1.1.18 à 1.1.22.

**3.1.4** Les ministères ou les organisations s'efforceront de respecter les préférences d'installation de la personne salariée, mais rien n'empêche une administratrice générale ou un administrateur général, après consultation avec le SCT, d'offrir le poste réinstallé avec l'unité de travail à une personne salariée à qui l'administratrice générale ou 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 la personne salariée.

**3.1.5** La personne salariée qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable sera déclarée optante 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 personnes salariées touchées, des personnes salariées 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** La personne salariée, 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 du paragraphe 4.1.1.

**4.1.3** Sous réserve des dispositions du paragraphe 4.1.2, l'administratrice générale ou 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 Personnes salariées excédentaires**

**4.2.1** La personne salariée 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'aucune ou 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 la personne salariée excédentaire, par ses propres agentes déléguées ou agents délégués et par celles ou ceux du ministère d'accueil. Le ministère ou l'organisation d'attache est aussi responsable d'informer la personne salariée, en temps opportun, si une proposition de recyclage soumise par la personne salariée n'est pas approuvée. À la demande de la personne salariée, une rétroaction écrite portant sur la décision, y compris la raison pour laquelle le recyclage n'a pas été approuvé, lui sera fournie.

**4.2.3** Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que le rendement de la personne salariée soit satisfaisant. Les ministères ou organisations doivent fournir régulièrement à la personne salariée des renseignements par écrit sur l'avancement du plan de recyclage.

**4.2.4** Pendant son recyclage, la personne salariée excédentaire continue d'être employée par le ministère ou l'organisation d'attache et d'être rémunérée d'après son poste, à moins que le ministère d'accueil ne soit disposé à la nommer pour une période indéterminée, à condition qu'elle 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 la personne salariée excédentaire continue d'être employée 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** La personne salariée qui ne mène pas son recyclage à bonne fin peut être mise 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, la personne salariée excédentaire qui se voit garantir une offre d'emploi raisonnable et qui consent à être réinstallée 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;
- c. qu'il n'existe aucune ou aucun autre bénéficiaire de priorité disponible qui ait les qualifications requises pour le poste;

et

d. que le ministère ou l'organisation d'accueil ne puisse justifier sa décision de ne pas la recycler.

**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 personnes salariées excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommées 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 de la *Directive sur les conditions d'emploi*.

**5.1.2** La protection de salaire accordée en vertu du paragraphe 5.1.1 à la personne salariée demeure en vigueur jusqu'à ce que celle-ci soit nommée ou déplacée à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste duquel elle a été déclarée excédentaire ou mise en disponibilité.

## **Partie VI : options offertes aux personnes salariées**

### **6.1 Généralités**

**6.1.1** Normalement, les administratrices générales et administrateurs généraux garantiront une offre d'emploi raisonnable à une personne salariée touchée pour lequel elles ou ils savent qu'il existe ou elles ou ils peuvent prévoir une disponibilité d'emploi. L'administratrice générale ou l'administrateur général qui ne peut pas donner cette garantie indiquera ses

raisons par écrit, à la demande de la personne salariée. La personne salariée qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

**6.1.2** La personne salariée qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable de l'administratrice générale ou l'administrateur général aura cent vingt (120) jours pour envisager les trois (3) options mentionnées plus bas avant de devoir prendre une décision,

et

la personne salariée peut aussi participer au processus d'échange de postes, conformément au paragraphe 6.3 du présent appendice dans les cent vingt (120) jours avant qu'elle ne doive prendre une décision aux termes du paragraphe 6.1.3.

**6.1.3** La personne salariée optante doit présenter par écrit son choix de l'une des options énumérées au paragraphe 6.4 du présent appendice pendant la période de cent vingt (120) jours de réflexion. Elle ne peut changer d'option lorsqu'elle a fait son choix par écrit. Le ministère acheminera une copie du choix de la personne salariée à la présidente ou au président de l'Institut.

**6.1.4** Si la personne salariée n'a pas fait de choix à la fin de la période de réflexion de cent vingt (120) jours, elle sera réputée avoir choisi l'option 6.4.1(a), priorité de personne salariée 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 MST ou de l'indemnité d'études, la personne salariée est inadmissible à ces options.

**6.1.6** Le ministère ou l'organisation doit faire parvenir sans délai à la présidente ou au président de l'Institut 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 *LEFP*.

## **6.2 Programme de départ volontaire**

Le programme de départ volontaire aide les personnes salariées à quitter la fonction publique lorsqu'elles sont placées en statut touché avant de s'inscrire à un processus de sélection des personnes salariées aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD), et ne s'applique pas

si l'administratrice générale ou l'administrateur général peut fournir une garantie d'offre d'emploi raisonnable (GOER) aux personnes salariées touchées 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) personnes salariées ou plus de même groupe et niveau et de la même unité de travail et lorsque l'administratrice générale ou 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 personnes salariées, qui se portent volontaires et qui sont choisies, seront considérées comme personnes salariées optantes.

**6.2.3** Lorsque le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer, la sélection des participantes et 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'une personne salariée optante ou une personne salariée ayant choisi l'option 6.4.1(a) qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec une personne salariée non touchée (la personne salariée remplaçante) qui désire quitter l'administration publique centrale, conformément aux dispositions de la partie VI du présent appendice.

### **6.3.3**

- a. Seule la personne salariée optante et excédentaire parce qu'elle a choisi l'option 6.4.1(a) peut être affectée à un poste non touché à durée indéterminée au sein de l'administration publique centrale.
- b. Lorsqu'une personne salariée dont le poste a été déclaré excédentaire, mais qui n'est pas une personne salariée optante, se voit offrir un échange de postes, la MST 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 la



personne salariée excédentaire et la date à laquelle l'échange de postes a été offert.

**6.3.4** Une personne salariée nommée pour une période indéterminée qui souhaite quitter la fonction publique peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui d'une la personne salariée optante ou une personne salariée excédentaire ayant choisi l'option 6.4.1(a). Il incombe cependant à la direction de décider si la personne salariée optante répond aux exigences du poste de la personne salariée remplaçante 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** La personne salariée optante ou une personne salariée excédentaire ayant choisi l'option 6.4.1(a) qui prend la place d'une personne salariée non touchée doit, dans la mesure déterminée par l'employeur, répondre aux exigences du poste de cette dernière, y compris les exigences linguistiques. La personne salariée remplaçante (la) qui prend la place d'une personne salariée optante doit répondre aux exigences du poste de ce dernier, sauf si elle n'effectue pas les fonctions de ce poste. La personne salariée remplaçante sera rayée 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 personnes salariées de mêmes groupe et niveau. Deux (2) personnes salariées 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 (6 %) pour cent.

**6.3.8** L'échange a lieu à une date donnée, c'est-à-dire que les deux (2) personnes salariées concernées 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 précision, 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.

\*\*

**6.3.9** Si un échange de postes est rejeté, une rencontre pour discuter de la justification de la décision aura lieu à la demande de la personne salariée. La représentante ou le représentant de l'Institut peut assister à la réunion.

## **6.4 Options**

**6.4.1** Seule la personne salariée optante qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable de son administratrice générale ou administrateur général aura le choix entre les options suivantes :

- a.
  - i. Une priorité de personne salariée 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, la personne salariée sera mise en disponibilité conformément à la LEFP. La personne salariée qui exerce cette option ou qui est présumée l'exercer est excédentaire.
  - ii. À la demande de la personne salariée, 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 la personne salariée a choisi par écrit l'option 6.4.1(a).
  - iii. Lorsqu'une personne salariée excédentaire qui a choisi, ou est réputée avoir choisi, l'option 6.4.1(a) propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire de douze (12) mois, l'administratrice générale ou 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 la personne salariée aurait touché si elle avait choisi l'option 6.4.1(b), la MST.
  - iv. Les ministères ou les organisations feront tout effort raisonnable pour placer une personne salariée excédentaire au cours de sa

période de priorité d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité.

ou

- b. Une MST, à savoir un montant forfaitaire versé à la personne salariée optante. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service au sein de la fonction publique (voir l'annexe « B »). La personne salariée qui choisit cette option doit démissionner, mais elle aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité. À la demande de la personne salariée, 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 6.4.1(b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas dix-sept mille dollars (17 000 \$) 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.

La personne salariée choisissant l'option 6.4.1(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 la personne salariée, 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, la personne salariée 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, la personne salariée est mise en disponibilité conformément à la LEFP, sauf si elle 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 la personne salariée optante qui choisit l'option 6.4.1(b) ou 6.4.1(c).

**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** La personne salariée qui choisit l'option 6.4.1(b) ou l'option 6.4.1(c)(i) et reçoit une rémunération en remplacement de la période excédentaire renonce à tout droit d'être renommée en priorité dès l'acceptation de sa démission.

**6.4.5** La personne salariée qui choisit l'option 6.4.1(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 considérée comme personne salariée démissionnaire et mise en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.

\*\*

**6.4.6** Toutes les personnes salariées optantes auront droit à un montant pouvant atteindre mille deux cents dollars (1 200 \$) pour des services de counseling relativement à leur possible réemploi ou retraite. Ces services peuvent comprendre des services de conseils en matière financière et de placement.

**6.4.7** La personne salariée optante 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 nommée de nouveau dans la fonction publique, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché la mesure de soutien à la transition ou l'indemnité d'études.

\*\*

**6.4.8** Nonobstant le paragraphe 6.4.7, la personne salariée optante qui a bénéficié d'une indemnité d'études ne sera pas requise de rembourser les frais de scolarité, les frais de livres et de l'équipement pertinent pour lesquels elle ne peut obtenir de remboursement.

**6.4.9** L'administratrice générale ou 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 la personne concernée 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** Une personne salariée excédentaire qui a choisi, ou est réputée avoir choisi, l'option 6.4.1(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 personnes salariées 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** Toutes les personnes salariées 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 LGFP, 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'administratrice générale ou l'administrateur général verse à chaque personne salariée à laquelle elle ou 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 la personne salariée ne soit pas partie 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'administratrice générale ou l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache décide qu'il est préférable, compte tenu des autres possibilités, que certaines personnes salariées soient encouragées à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs;
- et
- c. que la personne salariée a décidé de ne pas être réinstallée avec son unité de travail.

**6.5.7** Sous réserve du paragraphe 6.5.6, l'administratrice générale ou l'administrateur général verse à chaque personne salariée auquel elle ou 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 la personne salariée ne soit pas partie 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'administratrice générale ou l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache décide que, compte tenu des autres possibilités, il est préférable d'encourager certaines personnes salariées à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel employeur;  
et
- c. lorsque la personne salariée 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'administratrice générale ou l'administrateur général verse à chaque personne salariée auquel elle ou 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 la personne salariée ne soit pas partie 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 personnes salariées;
- b. rentabilité et disponibilité des ressources;
- et
- c. optimisation des possibilités d'emploi offertes aux personnes salariées.

Les parties reconnaissent :

- le besoin de l'Institut de représenter les personnes salariées 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 la personne salariée (termination of employment)**

Le fait de mettre fin à un emploi conformément à l'alinéa 12(1)(f) de la LGFP.

## **7.2 Généralités**

Les ministères ou les organismes doivent donner avis à la présidente ou 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, 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 diversification des modes d'exécution, et 3) le genre d'approche prévue pour la diversification.

\*\*

Un comité mixte de réaménagement des effectifs et de diversification des modes d'exécution (RE DME) sera mis sur pied et sera composé d'une représentation égale du Ministère ou de l'organisation et de l'Institut. Si les parties en conviennent mutuellement, d'autres participants pourront faire partie du comité. Le comité mixte RE DME définira les règles de fonctionnement du comité.

Dans le cas des initiatives de diversification de DME, les parties mettront sur pied un comité mixte RE DME afin de mener des consultations efficaces sur les questions de ressources humaines liées à l'initiative de DME en vue de fournir de l'information à la personne salariée pour l'aider à déterminer si elle 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 de personnes salariées à être embauchées) à être utilisés dans la demande de propositions. 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 diversification des modes d'exécution où il existe déjà des relations employeur-personne salariée, 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 personnes salariées touchées par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujetties 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 de la successeure ou du successeur prévus dans la loi s'appliquent. Les modalités particulières d'application des droits de la successeure ou 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 personnes salariées exclues ou non représentées jusqu'à ce que le nouvel employeur ou la Commission des relations de travail et de l'emploi

- dans le secteur public fédéral, 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 de la successeure ou 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 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'assurance-invalidité de longue durée 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 (85 %) pour cent 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 (85 %) pour cent 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 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 des offres d'emploi raisonnables aux fins de la présente partie.

### **7.3 Responsabilités**

**7.3.1** Lorsqu'un cas de diversification particulier se présentera, il incombera à l'administratrice générale ou 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 personnes salariées directement touchées 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 toutes les personnes salariées auxquelles le nouvel employeur offre un emploi afin qu'elles puissent décider si elles veulent accepter ou rejeter l'offre.

**7.4.2** La personne salariée doit indiquer dans les soixante (60) jours suivant la réception de l'avis écrit si elle accepte l'offre d'emploi.

## **7.5 L'offre d'emploi du nouvel employeur**

**7.5.1** La personne salariée visée 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 licenciée 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 la personne salariée n'était pas au courant de l'offre ou qu'elle se trouvait dans l'impossibilité de manifester son approbation.

**7.5.2** L'administratrice générale ou 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** La personne salariée qui n'accepte pas une offre d'emploi du nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 peut être déclarée optante ou excédentaire par l'administratrice générale ou l'administrateur général conformément aux dispositions des autres parties du présent appendice.

**7.5.4** La personne salariée 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 du paragraphe 6.5, Prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'une personne salariée 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 du paragraphe 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** La personne salariée visée 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 la personne salariée accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur et que son salaire horaire ou annuel est inférieur à quatre-vingt (80 %) pour cent 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** La personne salariée 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 (6,5 %) pour cent 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** La personne salariée 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'elle occupait dans l'administration publique centrale et celle du poste qu'elle 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 LGFP, 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 LGFP, soit embauchée à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire par le nouvel employeur où le travail de la personne salariée 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, la personne salariée 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'elle 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, la personne salariée qui accepte une offre d'emploi raisonnable conformément aux dispositions de la présente partie ne recevra pas d'indemnité de départ si les droits de la successeur ou 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 elle a droit au moment du transfert.

Cependant, la personne salariée 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 « F » 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 la personne salariée 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 la personne salariée qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur prend fin au moment du transfert de la fonction au nouvel employeur,

la personne salariée sera considérée, aux fins de l'indemnité de départ, comme étant mise en disponibilité involontairement le jour où son emploi dans l'administration publique prend fin.

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 personnes salariées. Le critère du « caractère raisonnable » prévoira que la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur représente au moins six virgule cinq (6,5 %) pour cent 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* 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 personnes salariées 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 *Loi sur la pension dans la fonction publique*.

## **Annexe « B » : mesure de soutien à la transition**

<b>Années de service au sein de la fonction publique</b>	<b>Mesure de soutien à la transition (paiement en semaines de rémunération)</b>
0	10
1	22
2	24



<b>Années de service au sein de la fonction publique</b>	<b>Mesure de soutien à la transition (paiement en semaines de rémunération)</b>
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

<b>Années de service au sein de la fonction publique</b>	<b>Mesure de soutien à la transition (paiement en semaines de rémunération)</b>
35	34
36	31
37	28
38	25
39	22
40	19
41	16
42	13
43	10
44	07
45	04

Pour les personnes salariées saisonnières ou à temps partiel embauchées pour une période indéterminée, la mesure de soutien à la transition 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 mesure de soutien à la transition.

### **Annexe « C » : rôle de la CFP dans l'administration des droits de priorité des personnes salariées excédentaires et des personnes mises en disponibilité**

1. La CFP présentera les personnes salariées excédentaires et les personnes mises en disponibilité vers les postes, dans tous les ministères ou organisations régis par la *LEFP* si elles 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 SCT des renseignements sur l'administration des droits de priorité qui peuvent influencer sur le niveau de conformité des ministères ou organisations au présent appendice.

3. La CFP fournira aux personnes salariées 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 à l'Institut sur le nombre et la situation de leurs membres inscrites ou inscrits dans le Système de gestion de l'information sur les priorités et à l'échelle de la fonction publique, au moyen de rapports présentés au Comité du réaménagement des effectifs du Conseil national mixte.
5. La CFP veillera à ce qu'une priorité de réintégration soit donnée à toutes les personnes salariées nommées 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 à l'Institut sur les présentations des personnes salariées excédentaires et des personnes mises en disponibilité pour s'assurer que les droits de priorité sont respectés.

CFP « Guide sur les droits de priorité ».

<https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/administration-priorites/guide-administration-priorites-commission-fonction-publique.html>

## Appendice « F »

[Haut de la page](#)

### **Articles archivés concernant l'élimination de l'indemnité de départ pour les départs volontaires (démission et 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 25 janvier 2012. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

#### **Article 19**

##### **Indemnité de départ**

**À compter du 25 janvier 2012, les alinéas 19.01(b) et (c) sont supprimés de la convention collective.**

**19.01** Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 19.02, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire :

### **Mise en disponibilité**

a.

- i. Dans le cas d'une première mise en disponibilité et pour la première (1<sup>re</sup>) 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 divisé par trois cent soixante-cinq (365).
- ii. Dans le cas d'une deuxième (2<sup>e</sup>) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle l'employé a reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 19.01(a)(i) ci-dessus.

### **Démission**

- b. Lors de la démission, sous réserve de l'alinéa 19.01(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.

### **Retraite**

c. 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.

### Décès

d. 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.

### Mise en disponibilité motivée pour incapacité ou incompétence

e.

i. Lorsque l'employé compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'une mise en disponibilité motivée pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)(e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, il a droit à une indemnité de cessation d'emploi égale à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365) jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

ii. Lorsque l'employé compte plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'une mise en disponibilité motivée pour incompétence conformément aux dispositions de l'alinéa 12(1)(d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, il a droit à une indemnité de cessation d'emploi égale à une (1) semaine

de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365) jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

**19.02** La période d'emploi continu ayant servi au calcul des indemnités de départ payables à une personne en vertu du présent article sera réduite de toute période d'emploi continu à l'égard de laquelle cette personne a déjà bénéficié soit d'une indemnité de départ, d'un congé de retraite ou d'une gratification compensatrice en espèces. L'indemnité de départ maximum prévue à cet article ne sera en aucun cas cumulée.

Pour plus de précision, le montant versé en vertu des paragraphes 19.05 à 19.08 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi aux fins de l'administration du paragraphe 19.02.

**19.03** 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 conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de cessation d'emploi.

#### **19.04 Nomination à un organisme distinct**

L'employé qui démissionne pour accepter une nomination dans un organisme énuméré 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 19.01(b) (avant le 25 janvier 2012) ou des paragraphes 19.05 à 19.08 (à compter du 25 janvier 2012).

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

- a. Sous réserve du paragraphe 19.02 ci-haut, les employés nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 25 janvier 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 19.02 ci-haut, les employés nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 25 janvier 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**

### **19.06 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 25 janvier 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 19.07(c).

### **19.07 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 19.06(c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 9.06(a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 19.06(b).
- d. L'employé qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 19.07(b) sera réputé avoir choisi l'option 19.06(b).

### **19.08 Nomination à partir d'une autre unité de négociation**

Ce paragraphe s'applique dans une situation où un employé est nommé dans un poste de l'unité de négociation NR à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation NR lorsque, à la date de la nomination, des

dispositions similaires à celles des alinéas 19.01(b) et (c) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a. Sous réserve du paragraphe 19.02 ci-haut, à la date où un employé nommé pour une période indéterminée devient assujetti à la présente convention après le 25 janvier 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 19.02 ci-haut, à la date où un employé nommé pour une période déterminée devient assujetti à la présente convention après le 25 janvier 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 19.06. 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 n'ayant pas exercé de choix en vertu de l'alinéa 19.08(c) sera réputé avoir retenu l'option 19.06(b).



**Protocole d'entente entre le Conseil du trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant une consultation des systèmes de gestion informelle des conflits**

Ce protocole d'entente concrétise l'entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut).

Les parties reconnaissent l'importance d'une expérience de résolution informelle des conflits inclusive où les personnes salariées se sentent soutenues, entendues et respectées.

Afin de faciliter l'identification des besoins spécifiques en matière de gestion informelle des conflits dans les ministères ou les organisations, l'employeur s'engage à consulter l'Institut sur les systèmes de gestion informelle des conflits (SGIC) actuellement disponibles aux personnes salariées de l'administration publique centrale (APC).

De plus, afin d'identifier les opportunités d'améliorer les SGIC dans l'APC, l'employeur consultera l'Institut sur les considérations liées à l'équité en matière d'emploi, à la diversité et à l'inclusion (EEDI), y compris celles liées aux peuples autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis).

L'employeur débutera la consultation dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la ratification de la convention collective. L'employeur s'efforcera de finaliser l'examen et de présenter les conclusions à l'Institut dans un délai d'un (1) an. Cet échéancier peut être prolongé sur accord mutuel.

Ce protocole d'entente expire à la date d'expiration de cette convention collective.

**\*\*Appendice « H »****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 46.06 sur le calcul de paiements rétroactifs et du paragraphe 49.03 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.

- a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes :
  - i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paie entreront en vigueur à la signature de cette convention à moins d'indications contraires expressément stipulées.
  - ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants ainsi que les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes et couvertures d'assurance et 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 b)(i).
  - iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couvertures d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 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 de rémunération des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
  - ii. Les montants rétroactifs à payer aux personnes salariées seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette 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 seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention.
- c. Recours de la personne salariée
- i. Les personnes salariées de l'unité de négociation pour lesquelles la convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention collective auront droit à un montant forfaitaire de deux cents dollars (200 \$) n'ouvrant pas droit à pension lorsque la somme due après cent quatre-vingt et un (181) jours est de plus de cinq cents dollars (500 \$). Ce montant sera inclus dans leur paiement rétroactif final.
  - ii. Les personnes salariées recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander aux services de rémunération de leur ministère ou au Centre des services de paie de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs si elles croient que ces montants sont inexacts. L'employeur consultera l'Institut au sujet du format de la ventilation détaillée.
  - iii. Dans de telles circonstances, les personnes salariées des organisations desservies par le Centre des services de paie de la fonction publique doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon elles, a été omise de leur paie. Les personnes salariées des organisations qui ne sont pas desservies par le Centre des services de paie de la fonction publique doivent contacter les services de rémunération de leur ministère.

## **\*\*Appendice « I »**

[Haut de la page](#)

### **Protocole d'entente entre le Conseil du trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant le congé de grossesse-maternité et le congé parental**

Le présent protocole d'entente (PE) concrétise l'entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada (employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut) concernant la révision du langage

contenu dans les articles sur le congé de grossesse-maternité non payé et le congé parental non payé dans les conventions collectives CP, IT, NR, RE, SH et SP.

Les parties s'engagent à créer un comité mixte pour réviser le congé de grossesse-maternité non payé, le congé parental non payé, l'indemnité de maternité, l'indemnité parentale et l'indemnité parentale spéciale pour les personnes salariées totalement invalides afin :

- d'identifier les possibilités de simplifier le langage. Les parties conviennent que les possibilités identifiées n'entraîneront pas de changements dans l'application, la portée ou la valeur;
- comparer les interactions entre les conventions collectives et le Régime d'assurance-emploi et le Régime québécois d'assurance parentale.

Le comité mixte sera composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Institut. Le comité mixte se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et s'efforcera de compléter la révision et faire rapport à leurs exécutifs au plus tard un (1) an après la signature de cette convention collective. Cet échéancier peut être prolongé sur accord mutuel.

Compte tenu de l'engagement commun des parties à l'égard de ces efforts continus, elles peuvent, d'un commun accord, se prévaloir de l'article 48 si une révision s'avérait nécessaire.

Ce protocole d'entente expire à la date d'expiration de cette convention collective.

## Appendice « J »

[Haut de la page](#)

### **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 paie Phénix sur le plan de l'administration des congés non payés pour affaires syndicales.

Le congé accordé à une personne salariée en vertu des paragraphes et des alinéas suivants de la convention collective :

- 31,02, 31,10, 31,11, 31,13, 31,14(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 paragraphes et alinéas susmentionnés 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 la personne salariée 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 paragraphes et alinéas 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 des paragraphes et alinéas susmentionnés 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 la personne salariée 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 paragraphes pertinents de l'article 31, elle bénéficie alors d'un congé sans solde pour affaires syndicales.

Tous les deux mois, et dans les cent vingt (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 la personne salariée 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 2026 ou au moment de la mise en œuvre du système de RH et de paie de la prochaine génération, selon la première éventualité, à moins que les parties en conviennent autrement.

## Appendice « K »

[Haut de la page](#)

### **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 civiles ou 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 personnes salariées qui étaient membres civiles ou membres civils de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) le jour précédant immédiatement la date à laquelle elles ou 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 civiles ou 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 civiles ou membres civils. Aux fins de précision, les alinéas 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 civiles ou 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 civiles ou 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 civiles ou membres civils (ci-après les anciennes membres civiles ou anciens membres civils).

### **Admissibilité**

Les mesures de transition contenues dans la présente entente seront maintenues aussi longtemps que l'ancienne membre civile ou l'ancien membre civil demeure dans une unité de négociation représentée par l'Institut :

- a. à la GRC;
- b. pour les anciennes membres civiles ou anciens membres civils qui deviendront des personnes salariées à Services partagés Canada (SPC) à la date de conversion, aussi longtemps qu'ils ou elles demeurent à SPC ou à la GRC.

### **Crédits de congé existants**

L'employeur convient d'accepter tout crédit de congé inutilisé acquis par une ancienne membre civile ou un ancien membre civil auquel cette dernière ou 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 quarante (40) heures à une feuille de travail de trente-sept virgule

cinq (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. Une ancienne membre civile ou un ancien membre civil conservera son droit au congé annuel courant jusqu'à ce qu'elle ou il 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 elle ou il 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 quarante (40) heures à une semaine normale de travail de trente-sept virgule cinq (37,5) heures conformément au tableau suivant :

**Tableau de conversion**

<b>Acquisition des crédits de congés annuels avant la date de conversion [soit une semaine de travail normale quarante (40) heures (MC)] (crédits acquis en heures par mois)</b>	<b>Acquisition des crédits de congés annuels après la date de conversion [soit une semaine de travail normale trente-sept virgule cinq (37,5) heures (EFP)] (crédits acquis en heures par mois)</b>
10	9,375
13,33	12,5
16,66	15,625
20	18,75

### Ajustement des congés annuels

Les anciennes membres civiles et 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 anciennes membres civiles et 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 civiles et 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 anciennes membres civiles et les anciens membres civils se verront accorder une banque de crédits de congés de maladie la plus élevée entre : six virgule deux cinq (6,25) heures pour chaque mois de service complété ou une banque de crédits de maladie de quatre cent quatre-vingt-sept virgule cinq (487,5) 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'ancienne membre civile ou 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 anciennes membres civiles et 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'ancienne membre civile ou 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 anciennes membres civiles ou 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'une ancienne membre civile ou d'un ancien membre civil, ces droits seront maintenus jusqu'à son décès.

**Date de modification :** 2018-04-30