



**Sciences appliquées et examen des brevets
(SP) Convention entre le Conseil du Trésor
et l'Institut professionnel de la fonction
publique du Canada Groupe : Sciences
appliquées et examen des brevets 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 BT42-230/2026F-PDF
ISBN: 978-0-660-69840-3

Ce document est disponible sur le site Web du gouvernement du Canada à l'adresse 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: Applied Science and Patent Examination (SP) Agreement
Between the Treasury Board and the Professional Institute of the Public Service of Canada Group:
Applied Science and Patent Examination (All Employees) Expiry date: September 30, 2026

Sciences appliquées et examen des brevets (SP)

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

Groupe : Sciences appliquées et examen des brevets
(tous les employés)

Codes : 201/202/205/206/211/218/222/224/230

Date d'expiration : le 30 septembre 2026

La présente convention s'applique aux classifications suivantes :

Code Groupe

- 201 Actuariat (AC) (Actuariat)
- 202 Agriculture (AG) (Agriculture)
- 205 Sciences biologiques (BI) (Sciences biologiques)
- 206 Chimie (CH) (Chimie)
- 211 Sciences forestières (FO) (Sciences forestières)
- 218 Météorologie (MT) (Météorologie)
- 222 Sciences physiques (PC) (Sciences physiques)
- 224 Réglementation scientifique (SG-SRE) (Réglementation scientifique)
- 230 Examen des brevets (SG-PAT) (Examen des brevets)

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'auteure ou d'auteur

**Article 8 : Durée du travail

**Article 9 : Heures supplémentaires

Article 10 : Rappel au travail

**Article 11 : Disponibilité et Indemnité de rentrée au travail

**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 professionnelle

Article 19 : Indemnité de départ

Article 20 : Exposé de fonctions

**Article 21 : Droits d'inscription

Article 22 : Indemnité de plongée

Article 23 : Immunisation

Article 24 : Changement technologique

Article 25 : Hygiène et sécurité

Article 26 : Reconnaissance syndicale

Article 27 : Précompte des cotisations syndicales

Article 28 : Utilisation des installations de l'employeur

Article 29 : Information

Article 30 : Déléguées syndicales et 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 : Remise en négociation de la convention

**Article 48 : Durée de la convention

**Appendice « A » - Taux de rémunération annuels

Appendice « B » - 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

Appendice « C » - Examinatrices et examinateurs de brevets Lettre d'accord

Appendice « D » - Protocole d'accord entre Le Conseil du Trésor et L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) en ce qui concerne l'intégrité scientifique

**Appendice « E » - Protocole d'accord entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) concernant une indemnité pour certaines personnes salariées de Santé Canada appartenant au groupe sciences biologiques de l'unité de négociation sciences appliquées et examen des brevets (SP)

**Appendice « F » - Protocole d'entente : blocage des postes

**Appendice « G » - Réaménagement des effectifs

Appendice « H » - Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission ou retraite)

**Appendice « I » - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant une consultation des systèmes de gestion informelle des conflits

**Appendice « J » - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant le congé de grossesse-maternité et le congé parental

[Appendice « K » - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant les congés pour affaires syndicales - recouvrement des coûts](#)

[**Appendice « L » - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective](#)

[Appendice « M » - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant certaines conditions d'emploi pour les membres civiles et les membres civils de la Gendarmerie royale du Canada](#)

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 les 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 ("sibling")

« heures supplémentaires »

désigne tout travail demandé 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 00 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 de rémunération horaire de la personne salariée multiplié par deux (2) (“double time”);

« tarif et demi »

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

« tarif normal »

désigne le taux de rémunération horaire d'une personne salariée (“straight time rate”),

« 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 d'une 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*.

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

Article 3 : Textes officiels

[Haut de la page](#)

3.01 Les textes anglais et français de la présente convention sont des textes officiels.

****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 Parlement du Canada.

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

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 une 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 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 les 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 8.02 à 8.05 ne s'appliquent pas aux personnes salariées faisant du travail par quart. Les paragraphes 8.06 à 8.18 s'appliquent seulement aux personnes salariées faisant du travail par quart.

Généralités

8.01 Aux fins du présent article, la semaine de travail est de sept (7) jours consécutifs, commençant à 00 h 01 le lundi et se terminant à 24 heures le dimanche. La journée est une période de vingt-quatre (24) heures débutant à 00 h 01.

Deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune seront accordées par journée normale de travail, et trois (3) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune pour les quarts de travail de douze (12) heures et plus, sauf dans les cas où les nécessités du service ne le permettent pas.

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

- a. 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.
- b. Pour plus de précision, lorsqu'une personne salariée est tenue de travailler un jour de repos, les dispositions de l'article 9 : Heures supplémentaires s'appliquent.

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 selon un horaire variable à condition que le total des heures travaillées s'élève à sept virgule cinq (7,5).

**

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.

Horaire de travail comprimé

8.05

**

- 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, la personne salariée bénéficie de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

**

- d. Les heures de début et de fin du travail, les pauses-repas et les périodes de repos sont sujettes à l'approbation de l'employeur.
- e. 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 quart

8.06 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.

8.07 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.

8.08

- a. Sous réserve des nécessités du service, la personne salariée bénéficie d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs et accolés au cours d'une période de huit (8) jours civils, débutant un jour de travail.
Une période de vingt-quatre (24) heures ou moins entre deux (2) quarts de travail ou à l'intérieur d'un horaire de travail par quarts n'est pas considérée comme étant un jour de repos.
- b. Pour plus de précision, lorsque la personne salariée est tenue de travailler un jour de repos, les dispositions de l'article 9 : Heures supplémentaires s'appliquent.

8.09 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 ».

8.10 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.

8.11 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.

8.12 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 8.11, 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 8.11;
- 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.

8.13

- 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.

8.14 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.

8.15

- a. Si la personne salariée reçoit un préavis de moins de cent vingt (120) heures d'une modification à son quart de travail, elle est rémunérée à tarif et demi (1 1/2) pour les heures effectuées pendant le premier (1er) quart modifié. Les quarts suivants effectués selon le nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal 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 8.15(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 (1er) 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 (1er) quart modifié.

8.16 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.

Prime de quart

8.17

**

- a. 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.

**

- b. Une personne salariée du groupe MT effectuant du travail par quarts dont les heures de travail sont entre 23 h et 7 h recevra, outre la prime de quart indiquée à l'alinéa 8.17(a), une prime supplémentaire d'un dollar et soixante-quinze cents (1,75 \$) pour les heures travaillées entre 23 h et 7 h.

Prime de fin de semaine

**

8.18 La personne salariée qui travaille la fin de semaine reçoit une prime supplémentaire de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires effectuées, le samedi et/ou le dimanche. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas à la personne salariée visée par le paragraphe 8.02 qui demande de travailler le samedi et/ou le dimanche.

****Article 9 : Heures supplémentaires**

[Haut de la page](#)

9.01 Lorsqu'une personne salariée est tenue 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 sept virgule cinq (7,5) premières heures supplémentaires et à tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles consécutives en excédent des sept virgule cinq (7,5) premières heures;

- b. le premier (1er) jour de repos, à tarif et demi (1 1/2) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures supplémentaires et à tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles consécutives en excédent des sept virgule cinq (7,5) premières heures;
- c. le deuxième (2e) jour de repos ou jour de repos subséquent,
 - i. 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;
 - 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 (1er) jour de travail.

9.02 Le présent paragraphe ne s'applique pas aux personnes salariées MT qui travaillent par quart.

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 Le présent paragraphe ne s'applique pas aux personnes salariées MT qui travaillent par quart.

Lorsqu'une personne salariée travaille un jour férié désigné payé, accolé à un deuxième (2e) 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, l'indemnité acquise en vertu du présent article peut être transformée en congé compensatoire au taux majoré applicable prévu au présent article. Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant seront rémunérés au taux de rémunération journalier de la personne salariée au 30 septembre.

9.07 Lorsque le paiement est effectué en vertu du présent article, l'employeur s'efforce de verser la compensation monétaire dans les six (6) semaines qui suivent la date de la fin de la période de paye 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 (1re) période de paye après le 30 septembre 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 (12,00 \$) 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 (12,00 \$) 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 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 à la personne salariée qui a obtenu l'autorisation de travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur.

Article 10 : Rappel au travail

[Haut de la page](#)

10.01 Si la personne salariée est rappelée au travail :

- a. un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire,
ou
- b. un jour de repos,
ou
- c. après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail, et rentre au travail, elle touche le plus élevé des deux montants suivants :
 - i. un minimum de trois (3) heures de salaire calculé au taux des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures,
ou
 - ii. une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées,
à condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de la personne salariée.

10.02 Sur demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, l'indemnité acquise en vertu du présent article peut être transformée en congé compensatoire au taux majoré applicable prévu au présent article. Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant seront rémunérés au taux de rémunération horaire de la personne salariée au 30 septembre.

10.03 Lorsque le paiement est effectué en vertu du présent article, l'employeur s'efforce de verser la compensation monétaire dans les six (6) semaines qui suivent la date de la fin de la période de paye 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 (1re) période de paye après le 30 septembre de l'exercice financier suivant.

10.04 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.

**Article 11 : Disponibilité et Indemnité de rentrée au travail

[Haut de la page](#)

Disponibilité

11.01 Lorsque l'employeur exige de la personne salariée qu'elle soit disponible pendant une période précise en dehors des heures de travail normales, la personne salariée est rémunérée au taux d'une demi-heure (0,5) 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 ou autre moyen de communication convenu et pouvoir rentrer au travail le plus rapidement possible 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 discrétion de l'employeur, 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.

Indemnité de rentrée au travail

11.07 Lorsque la personne salariée est tenue de rentrer au travail et qu'elle s'y présente un jour de repos, elle a droit à un minimum de trois (3) heures de paie au taux supplémentaire applicable.

11.08 Sauf dans le cas où la personne salariée est tenue par l'employeur d'utiliser un véhicule de l'employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que la personne salariée met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez elle n'est pas réputé être du temps travaillé.

11.09 Le paiement minimum mentionné au paragraphe 11.07 ci-dessus ne s'applique pas aux personnes salariées à temps partiel. Les personnes salariées à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu de l'article 40 de la présente convention.

****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; ne s'applique pas aux personnes salariées du groupe MT qui travaillent par quarts;
- d. le dimanche de Pâques; s'applique seulement aux personnes salariées du groupe MT qui travaillent par quarts;
- e. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- f. la fête du Canada,
- g. la fête du Travail,

**

- h. la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation,
- i. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces,
- j. le jour du Souvenir,
- k. le jour de Noël,
- l. l'Après-Noël,
- m. un (1) 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 (1er) lundi d'août,
et
- n. un (1) 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 La personne salariée qui est absente 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.

Les paragraphes 12.03 à 12.06 ne s'appliquent pas aux personnes salariées MT qui travaillent par quart.

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 (1er) 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.

Les paragraphes 12.07 à 12.11 s'appliquent seulement aux personnes salariées du groupe MT qui travaillent par quarts.

12.07 Aux fins de l'application du présent article, « jour de récupération » veut dire un jour de congé payé accordé à un autre moment en remplacement d'un jour férié désigné payé. Un jour férié désigné payé représente sept virgule cinq (7,5) heures seulement pour les personnes salariées visées par le paragraphe 8.06.

Jours de récupération

12.08

- a. La personne salariée qui compte au moins six (6) mois d'emploi continu se voit créditer :
 - i. au début de chaque exercice financier, un nombre de « jours de récupération » équivalant au nombre de jours fériés désignés payés pour l'exercice financier en cause,
ou
 - ii. au moment où elle devient assujettie au paragraphe 8.07, un nombre de « jours de récupération » équivalant au nombre de jours fériés désignés payés qui ne sont pas encore passés pour l'exercice financier en cours.
 - iii. Les personnes salariées à temps partiel du groupe MT se verront accorder, au début de chaque exercice financier, des « jours de récupération » 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 du groupe MT.
- b. Les « jours de récupération » sont pris à des moments qui conviennent à l'employeur et à la personne salariée.
- c. Tout « jour de récupération » accordé par anticipation des jours fériés qui suivent la date de départ de la personne salariée ou la date à laquelle elle cesse d'être assujettie au paragraphe 8.07 donne lieu au recouvrement de la rémunération.
- d. Tout « jour de récupération » acquis au cours d'une année financière et non utilisé à la fin de ladite année est payé 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 31 mars.

Jour férié coïncidant avec un jour de repos

12.09 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé coïncide avec un jour de repos d'une personne salariée, la personne salariée bénéficie, en remplacement du jour férié, d'un jour de récupération fixé à une autre date en vertu des dispositions du paragraphe 12.08.

Indemnisation du travail un jour férié payé

12.10 Lorsqu'une personne salariée travaille un jour férié, elle touche une rémunération calculée :

- a. à tarif et demi (1 1/2) pour le premier (1er) quart pendant lequel elle travaille ce jour-là et à tarif double (2) pour les heures additionnelles;
- b. à tarif double (2) pour toutes les heures pendant lesquelles elle travaille un jour férié qui est en même temps désigné comme jour de repos pour elle.
- c. à la demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, la rémunération acquise en vertu du présent article peut être perçue sous forme de congés compensatoires au taux majoré applicable prévu par cet article. Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant seront rémunérés au taux de rémunération journalier de la personne salariée au 30 septembre.

Travail un jour de récupération

12.11 Sous réserve de l'alinéa 8.15(a) :

Lorsqu'une personne salariée doit travailler un jour qui avait été prévu comme « jour de récupération », elle est rémunérée à taux simple pour toutes les heures normales effectuées. Quant au « jour de récupération », il est reporté.

Article 13 : Temps de déplacement

[Haut de la page](#)

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 tarif normal.
- 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 tarif normal.

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 Sur demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, l'indemnité acquise en vertu du présent article peut être transformée en congé compensatoire au taux majoré applicable prévu au présent article. Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant seront rémunérés aux taux de rémunération horaire de la personne salariée au 30 septembre.

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 paye 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 (1re) période de paye après le 30 septembre 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, à moins qu'elle ne soit obligée par l'employeur à y assister.

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 acquis 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 compensateur 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.

****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 La personne salariée a droit, une (1) fois par exercice financier et sur sa demande, d'être informée du solde de ses crédits de congé annuel ou de congé de maladie payé.

14.03 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.

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

14.05 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.

14.06 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, 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.

14.07 Les crédits de congés sont acquis à raison d'un (1) jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.

14.08 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.

14.09

- 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 celui-ci sont reconvertis en jours sur la base de sept virgule cinq (7,5) heures équivalant à un (1) jour.

**

14.10 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 pour lequel 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*.

****Article 15 : Congés annuels**

[Haut de la page](#)

15.01 La période de référence pour congé annuel s'étend du 1er 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 survient son septième (7e) anniversaire de service;

**

- b. douze virgule cinq (12,5) heures par mois à partir du mois où survient son 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. quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures par mois à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;
- e. quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire de service;
- f. seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service;
- g. 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 15.19 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque 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.
- b. Aux fins du paragraphe 15.03 seulement, à compter du 1er avril 2012, les périodes antérieures de service des anciens membres des Forces canadiennes ayant servi pendant une période ininterrompue de six (6) mois ou plus, soit comme membre de la Force régulière ou de la Force de réserve de classe B ou C, doivent être incluses dans le calcul des crédits de congé.

Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu des paragraphes 19.05 à 19.08 de l'appendice « H », ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.

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 peut bénéficier d'un nombre de congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cause.

Attribution de congé annuel

15.05

**

- a. La personne salariée est censée prendre tous ses congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle elle les acquiert.
- b. 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 :
 - i. lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes aux vœux de la personne salariée;
 - ii. ne pas le rappeler au travail après son départ pour son congé annuel.

15.06 Le présent paragraphe s'applique seulement aux personnes salariées MT qui travaillent par quarts.

Dans le cas des personnes salariées MT qui travaillent par quarts en vertu des paragraphes 8.07 et 8.14, sur demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, ce dernier peut lui accorder un congé annuel au moment où elle le demande :

- a. si la période de congé annuel demandée est inférieure à quarante (40) heures et si la personne salariée donne à l'employeur au moins dix (10) jours de préavis;
- b. si la période de congé annuel demandée est d'au moins quarante (40) heures, la personne salariée doit normalement donner à l'employeur au moins sept (7) jours de préavis avant l'affichage de l'horaire des quarts définitif, conformément à l'alinéa 8.13(b).

Sur demande de la personne salariée, l'employeur peut, pour un motif valable, accorder un congé annuel dans un délai plus court que ne le prévoit le présent paragraphe.

Remplacement d'un congé annuel

15.07 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

15.08

- 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, la personne salariée peut reporter ces crédits à l'année de congé annuel suivante jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule

vingt (20,0) 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

15.09 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, la 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.

15.10 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 15.09, au remboursement de dépenses raisonnables qu'elle a engagées.

Annulation ou modification d'un congé annuel

15.11 Lorsque l'employeur annule ou modifie une période de congé annuel qu'il avait déjà approuvée par écrit, il rembourse la personne salariée de 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'elle a subies et fournir à l'employeur, si elle le peut, la preuve des efforts qu'elle a faits à cette fin.

Avances de traitement

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

Congé de cessation d'emploi

15.13 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 de jours de congé annuel acquis, mais non utilisés portés à son crédit par le taux de rémunération journalier calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

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

15.14 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 (1re) année d'emploi continu dans le cas d'une mise en disponibilité.

Abandon de poste

15.15 Nonobstant le paragraphe 15.13, 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 15.13 si 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

15.16 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès 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.

15.17 Nomination à un poste chez un organisme distinct

Nonobstant le paragraphe 15.13, 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.

15.18 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.

**

15.19 Crédit de congé annuel accordé en une seule fois

**

- 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 précision, la personne salariée a droit au crédit pour le congé prévu au paragraphe 15.19 qu'une seule fois pendant la durée totale de son emploi à la fonction publique.
- b. Les crédits de congé annuel prévus aux alinéas 15.19(a) ci-dessus sont exclus de l'application du paragraphe 15.08 visant le report et épuisement des congés annuels.

Article 16 : Congé de maladie

[Haut de la page](#)

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 16.02(a).

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 vingt-cinq (25) jours, 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 années (2) 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(l)(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 proche famille se définit comme les parents (ou encore les parents par remariage ou les parents d'accueil), la fratrie, les demi-sœurs, les demi-frères la personne conjointe (incluant la personne conjointe de fait), les enfants propres de la personne salariée (incluant les enfants de la personne conjointe de fait), les beaux-enfants, les enfants en tutelle ou les enfants en famille d'accueil de la personne salariée, les beaux-parents, les brus, les gendres, les petits-enfants, les grands-parents et toute ou tout membre de la parenté 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 17.02(i) 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 proche famille décède, la personne salariée :
 - i. est admissible à une période de congé de deuil de sept (7) jours civils consécutifs. Cette période de congé, que détermine la personne salariée, doit inclure le jour de commémoration de la personne défunte ou doit débiter 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, la personne salariée peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé, accolés à la période de congé prévue en (a)(i) ci-dessus, aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.
- b. La personne salariée qui en fait la demande peut prendre un congé de deuil payé 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 comprendre le jour de commémoration de la personne défunte ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès;et

- ii. la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès pour assister à une cérémonie commémorative;
- d. La personne salariée peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour les déplacements relatifs à ces deux (2) périodes.

**

- e. 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, et des grands-parents de son épouse ou de son époux.

**

- f. La personne salariée qui vit ou dont l'épouse ou la personne 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.

**

- g. 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 17.02(a)(i), à l'alinéa 17.02(e) et à l'alinéa 17.02(f).
- h. 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.
- i. La personne salariée a droit à un seul congé de deuil payé pour une personne qui tient lieu de membre de famille, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et la personne salariée, et ce, une seule fois au cours de sa carrière dans l'administration publique fédérale.

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 hospitalisé, 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 de 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 la personne salariée n'est pas en congé de grossesse-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 (RPSC) décrit aux alinéas (c) à (i), pourvu qu'elle :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de 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* :

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

toutefois, la personne salariée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la 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 RPSC comprennent ce qui suit :

**

- i. dans le cas d'une personne salariée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que 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,

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 (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), 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. la personne salariée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations 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 (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- d. À la demande de la personne salariée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.04(c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à la personne salariée. Des corrections seront faites lorsque la personne salariée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e. L'indemnité de 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 grossesse-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 (ainsi que 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 de grossesse-maternité non payé, le taux hebdomadaire est le taux (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) qu'elle touchait ce jour-là.
- i. Si la personne salariée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de grossesse-maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j. Les indemnités de grossesse-maternité versées conformément au RPSC 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 les personnes salariées totalement invalides

- a. La personne salariée qui :
- i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 17.04(a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue

durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP), ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et

- ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 17.04(a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 17.04(a)(iii),

**

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de grossesse-maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa 17.05(a)(i), la différence entre 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) et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b. La personne salariée reçoit une indemnité en vertu du présent 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 17.05(a)(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 (2) 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, aux alinéas 17.07 (c) à (k),
ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, aux alinéas 17.07 (l) à (t).

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

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

Administration de l'indemnité parentale

- a. La personne salariée qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) 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 touché des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur;
et
 - iii. signe avec l'employeur une entente par laquelle elle s'engage :
 - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 17.04(a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque la personne salariée a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la 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 17.04(a)(iii)(B), le cas échéant.
 - C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

(indemnité reçue) ×

(période non travaillée, telle que
précisée en [B], après son retour
au travail)

[Période totale à travailler précisée
en (B)]

toutefois, la personne salariée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la 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. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

**

- i. dans le cas de la personne salariée assujettie en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 17.06(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que 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 (ainsi que 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 (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), 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 (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), 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 17.04(c)(iii) pour le même enfant.
- vi. lorsqu'une personne salariée a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec une autre personne salariée en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'une des personnes salariées reste ensuite en congé parental non payé, cette personne salariée a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (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 17.04(c)(iii) et 17.07(c)(v) pour le même enfant.
- d. À la demande de la personne salariée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.07(c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à la personne salariée. Des corrections seront faites lorsque la personne salariée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- e. Les indemnités parentales auxquelles la personne salariée a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa (c), et la personne salariée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle est appelée à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (c) est :
 - i. dans le cas de la personne salariée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de 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'elle touchait ce jour-là.
- i. Si la personne salariée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle 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 grossesse-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 17.06(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour

cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que 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 (ainsi que 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 (ainsi que 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 au sous-alinéa 17.04(c)(iii) pour le même enfant.

**

iv. lorsqu'une personne salariée a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec une autre personne salariée pour le même enfant, et que l'une des personnes salariées reste ensuite en congé parental non payé, cette personne salariée est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de 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 au cours de cette période, à moins que ladite personne salariée n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue au sous-alinéa 17.04(c)(iii) pour le même enfant;

m. À la demande de la personne salariée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.07(l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à la personne salariée. Des corrections seront faites lorsque la personne salariée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.

n. L'indemnité parentale à laquelle la personne salariée a droit se limite à celle prévue 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 (ainsi que 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 (ainsi que 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 les personnes salariées totalement invalides

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

17.09 Congé non payé pour les soins d'une ou d'un membre de la proche famille

- a. Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour la personne salariée d'obtenir un congé non payé pour les soins d'une ou d'un membre de la proche famille.

**

- b. Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend de l'épouse ou de l'époux (ou de la personne conjointe de fait), des enfants (y compris les enfants en famille d'accueil ou les enfants de l'épouse ou de l'époux ou de la personne conjointe de fait), des enfants en tutelle de la personne salariée, des petits-enfants, des grands-parents, des parents (y compris les parents par remariage ou les parents d'accueil), de la fratrie, des demi-sœurs, des demi-frères, des beaux-parents, des brus, des gendres, ou 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, ou, d'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.
- c. Sous réserve de l'alinéa 17.09(b), la personne salariée bénéficie d'un congé non payé pour veiller personnellement aux soins d'une ou d'un membre de la famille immédiate, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :
 - i. la personne salariée en informe l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
 - ii. tout congé accordé en vertu du présent paragraphe sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
 - iii. la durée totale des congés accordés à la personne salariée en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;

- iv. le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.
- d. Une personne salariée qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas des coûts supplémentaires pour l'employeur.

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

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 de la personne conjointe (ou de la personne conjointe de fait), des enfants (y compris les enfants de la conjointe légale, du conjoint légal ou de la personne conjointe de fait, les enfants en famille d'accueil et les enfants en tutelle de la personne salariée), des parents (y compris les parents par remariage ou les parents d'accueil) des beaux-parents, de la fratrie, des demi-sœurs, des demi-frères, des grands-parents de la personne salariée, des petits-enfants, 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 ou de toute ou tout membre de la parenté avec qui la personne salariée est dans une relation de soins, indépendamment du fait qu'elle ou qu'il réside avec la personne salariée, ou, une personne qui tient lieu de membre de la famille de la personne salariée qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et la personne salariée.
- b. 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 éviter les absences du travail; toutefois, lorsqu'il ne peut en être autrement, un congé payé est accordé à la personne salariée pour conduire une ou un membre de la famille à un rendez-vous médical ou dentaire, lorsque cette ou ce membre de la famille est incapable de s'y rendre toute seule ou tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. La personne salariée doit prévenir sa superviseuse ou son 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 la personne salariée 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 superviseuse 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 du centre de soins;
- **
- vi. pour rendre visite à un membre de la famille qui, en raison d'une maladie terminale, approche la fin de sa vie.
- c. Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu des sous-alinéas 17.13(b) (i) à (vi), ne doit pas dépasser trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'un exercice financier.

**

- d. Quinze (15) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe 17.13(c) 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 représentante ou de représentant professionnel, si la superviseuse 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 où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, 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 (24e) 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 17.18(a) est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'employeur peut obtenir un avis médical indépendant.
- c. La personne salariée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande présentée conformément à l'alinéa 17.18(a); toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, la personne salariée a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'employeur :
 - i. modifie ses tâches, ou la réaffecte,ou
 - ii. l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- d. L'employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de 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 médicaux 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 :

**

- i. lorsque des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à la personne salariée l'empêchent de se rendre au travail; ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable.
- ii. l'instruction militaire, les cours de formation en protection civile et les situations d'urgence touchant la localité ou le lieu de 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, quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être pris en périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune.
- 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 à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention collective y compris l'enrôlement dans les Forces armées canadiennes et l'occupation d'une charge municipale élue à plein temps.

17.22 Pratique religieuse

a. L'employeur fait tout effort raisonnable pour accorder un congé à la personne salariée qui demande l'autorisation de s'absenter pour s'acquitter de ses obligations religieuses.

**

- b. Conformément aux dispositions de la présente convention, les personnes salariées peuvent demander des congés annuels, des congés compensatoires, des congés personnels, des congés non payés pour d'autres raisons ou un échange de quarts (si elles travaillent par quarts) pour pouvoir s'acquitter de leurs obligations religieuses.
- c. Nonobstant l'alinéa 17.22(a), à la demande de la personne salariée, l'employeur peut, à sa discrétion, lui accorder un congé payé pour qu'elle puisse s'acquitter de ses obligations religieuses. Les heures de congé payé ainsi accordées doivent être remboursées heure pour heure dans une période de six (6) mois, à des moments dont l'employeur convient. Les heures travaillées pour rembourser le congé accordé en vertu de ce paragraphe ne sont pas rémunérées et ne devraient pas entraîner de paiements additionnels pour l'employeur.
- d. La personne salariée qui a l'intention de demander un congé ou l'autorisation de s'absenter en vertu de ce paragraphe doit en informer l'employeur aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant la période d'absence en question.

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'un employé subit de la part d'une ou 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 la personne salariée, 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. L'employeur peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de la personne salariée, que la personne salariée soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé. La personne salariée fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.
- e. Nonobstant les alinéas 17.23(b) et 17.23(c), la personne salariée n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si la personne salariée fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que la personne salariée ait commis cet acte.

**

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'auto-déclare 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.

Généralités

18.01

- a. Les parties reconnaissent qu'afin de maintenir et d'améliorer leurs connaissances professionnelles, les personnes salariées, de temps à autre, doivent avoir la possibilité d'assister ou de participer aux activités de promotion professionnelle décrites dans le présent article.
- b. La personne salariée a droit à un plan d'apprentissage personnel qui sera élaboré conjointement avec la ou le gestionnaire compétent. Elle pourra demander de revoir et de mettre à jour son plan d'apprentissage une fois par année.

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 permettre au demandeur du congé de mieux remplir son rôle actuel ou d'entreprendre des études dans un domaine qui nécessite une formation en vue de fournir un service que l'employeur exige ou qu'il se propose de fournir.
- b. La personne salariée en congé d'éducation non payé en vertu du présent paragraphe peut recevoir 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.
- b. Les parties à la présente convention reconnaissent que l'assistance ou la participation à des conférences, conventions, symposiums, ateliers et autres rencontres semblables fait partie intégrante des activités professionnelles de la personne

salariée et contribue au maintien de normes professionnelles élevées, et que la présence et la participation à ces réunions sont considérées comme un élément important relié au travail ou au perfectionnement professionnel. Dans ce contexte, les parties reconnaissent également l'importance d'un réseautage régulier avec des collègues canadiens et étrangers et de la participation active à l'organisation et aux activités de sociétés scientifiques et professionnelles connexes.

- 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 à l'alinéa (e) 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, à l'occasion :
 - i. de participer à des ateliers, à des cours de faible durée 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;
 - 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 18.04(a).
- c. Nonobstant l'alinéa 18.04(b), sous réserve des nécessités du service, une personne salariée du groupe PC se verra accorder jusqu'à concurrence de vingt virgule six deux cinq (20,625) heures de congé payé à des fins de perfectionnement professionnel au cours d'un exercice financier, pour des motifs exposés à l'alinéa 18.04(a). Lorsqu'un tel congé n'a pas été accordé au cours d'un exercice financier, le congé inutilisé, jusqu'à concurrence de vingt virgule six deux cinq (20,625) heures, sera reporté à l'exercice suivant. Le congé maximal accordé pour un exercice financier donné en vertu du présent alinéa ne peut être supérieur à quarante virgule vingt-cinq (41,25) heures. Il est possible de prendre ce congé en périodes de sept virgule cinq (7,5) ou de trois virgule soixante-quinze (3,75) heures. Le congé prévu en vertu du présent alinéa ne limite pas le congé qui peut être autorisé conformément à d'autres alinéas du paragraphe 18.04.
- d. 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.

- e. 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.
- f. 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.
- g. 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.

Normes de sélection

18.05

- a. L'employeur détermine les normes de sélection d'attribution des congés en vertu des paragraphes 18.02 à 18.04, et un exemplaire de ces normes sera fourni à la personne salariée qui en fait la demande et à la représentante ou au représentant de l'Institut auprès du Comité consultatif mixte ou du Comité consultatif ministériel sur la promotion professionnelle. 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 mixte ou Comité consultatif ministériel sur la promotion professionnelle une liste des personnes qui ont demandé un congé en vertu des paragraphes 18.02 à 18.04.
- c. Lorsqu'une personne salariée se voit refuser participation à une conférence, le motif du refus lui sera signifié par écrit dans l'avis de refus.

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 suite à des 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 et de représentants de l'employeur mutuellement acceptable qui se rencontrent à un moment qui convient aux parties. Les réunions des comités ont habituellement lieu dans les locaux de l'employeur durant les heures de travail.
- c. Les personnes salariées qui sont membres permanentes ou permanents des comités consultatifs ne subiront 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.
- 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.

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 (1^{re}) mise en disponibilité, pour la première (1^{re}) 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 la personne salariée compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si la personne salariée 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^e) mise en disponibilité, 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(l)(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 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(l)(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 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'une gratification compensatrice. L'indemnité de départ maximale prévue à cet article ne sera en aucun cas cumulée.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé pour l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démissions et retraite) en vertu des paragraphes 19.05 à 19.08 de l'appendice « H » ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi pour 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 une organisation énumérée à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* reçoit toute somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnité de départ si applicable aux termes de l'appendice « H »

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 « H ».

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.

**Article 21 : Droits d'inscription

[Haut de la page](#)

21.01 L'employeur rembourse à la personne salariée les cotisations ou les droits d'inscription qu'elle a versés à un organisme ou à un ordre professionnel lorsqu'un tel versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions de la personne salariée.

**

21.02 Lorsque le versement de cotisations ou de droits d'inscription à un organisme ou à un ordre professionnel n'est pas indispensable à l'exercice continu des fonctions d'une personne salariée :

L'employeur peut rembourser certains coûts liés aux cotisations d'une personne salariée à une association professionnelle ou scientifique se rapportant au domaine d'expertise de la personne salariée lorsque l'employeur est convaincu que les coûts engagés par l'employeur pour la personne salariée pour des frais liés à des activités de développement de carrière et de développement professionnel autorisées sont moins élevés que ceux qui seraient autrement engagés en lien avec ces cotisations.

Lorsque des pièces justificatives sont fournies et que l'employeur est convaincu, à la lumière de la différence entre les frais pour une ou un non-membre et les frais pour une ou un membre en lien avec une association professionnelle ou scientifique, que l'employeur aurait pu réaliser des économies financières, la personne salariée peut avoir droit au remboursement du moins élevé des montants suivants, sans toutefois dépasser la somme de mille cinq-cents dollars (1 500 \$) :

- a. le coût annuel des cotisations;
- ou
- b. les économies qui auraient été réalisées grâce aux cotisations de la personne salariée.

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 (25 \$) dollars 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, suite à des 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 reliée 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, tel que système, logiciel ou équipement informatique, sera apporté et qu'il entraînera des changements importants dans les conditions de travail des personnes salariées, l'employeur tentera de trouver des moyens, incluant par la consultation avec l'Institut, qui en minimiseront les conséquences néfastes éventuelles sur les personnes salariées. En cas de changement technologique, les deux parties reconnaissent les avantages que présentent les conseils éclairés des personnes salariées qui travaillent directement dans leur domaine respectif et conviennent qu'il est possible d'obtenir de tels conseils dans le cadre du mécanisme de consultation mixte exposé à l'article 37.

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 personnes salariées seront vraisemblablement touchées 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 l'ancienne Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique le 26 août 2006, qui vise toutes les personnes salariées du groupe Sciences appliquées et examen des brevets 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 : Précompte des cotisations 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 (1er) 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 ou un représentant officiel de l'organisme religieux en question. L'Institut informera l'employeur en conséquence.

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 paye des personnes salariées de l'unité de négociation.

27.06 Les sommes retenues conformément au paragraphe 27.01 doivent être versées par paiement électronique à l'Institut dans un délai raisonnable suivant la date de leur retenue et être accompagnées de détails qui identifient chaque 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 paye 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 payes 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 et/ou des rencontres avec les personnes salariées représentées par l'Institut. La représentante ou le représentant doit alors obtenir de l'employeur, chaque fois, la permission d'entrer dans les lieux en question. Cette permission ne peut être refusée sans raison valable.

Tableaux d'affichage

28.02 L'employeur réserve un espace raisonnable sur ses tableaux d'affichage (y compris, le cas échéant, les tableaux d'affichage électroniques) à l'usage de l'agent négociateur 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 et 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.

28.04 L'employeur fournit un environnement ou un lieu de réunion privé et facilement accessible pour que ses personnes salariées puissent rencontrer une déléguée syndicale ou un délégué syndical ou une représentante ou un représentant du personnel de l'Institut dans chaque lieu de travail.

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. Afin de satisfaire à cette obligation, l'employeur peut accorder à la personne salariée un accès électronique à la convention collective. Lorsque l'accès électronique est inaccessible, la personne salariée qui en fait la demande recevra une copie imprimée de la présente convention. Une déléguée syndicale ou un délégué syndical SP de l'Institut qui en fait la demande recevra une copie imprimée de la présente convention.

29.03 Sur demande écrite de la personne salariée, l'employeur fournira en 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 et représentants.

Article 30 : Déléguées syndicales et délégués syndicaux

[Haut de la page](#)

30.01 L'employeur reconnaît à l'Institut le droit de nommer des déléguées syndicales et 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 et 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 et 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 de 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.

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 vertu de l'article 23 de l'ancienne Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

Lorsque les nécessités du service le permettent, 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 le secteur public fédéral,
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 Séances d'audition sur les services essentiels de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, 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 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 ou un témoin citée ou 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 de représentant

Lorsqu'une personne salariée désire représenter, lors d'une réunion avec l'employeur, une 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 la 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 et 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.

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

Article 33 : Grèves illégales

[Haut de la page](#)

33.01 La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* prévoit des sanctions pour la participation à une grève illégale. Des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement peuvent aussi être prises pour la participation à une grève illégale, tel que définie dans 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 CNM*.

35.02 Griefs individuels

Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, 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 à un représentant autorisé de l'employeur. L'employeur doit informer l'Institut du nom, du titre et de l'adresse de sa représentante ou de son représentant.

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

35.05

- a. Aux fins du présent article, l'auteur ou l'auteure 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'auteur ou l'auteure 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'auteur ou l'auteure 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 à 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'auteur ou l'auteure 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 à 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 comme 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 de 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.

La Politique sur les griefs de classification de l'employeur fournit un mécanisme de recours aux personnes salariées qui sont mécontentes de la classification attribuée aux fonctions qu'elles exercent comme elles sont assignées par l'employeur.

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

- a. palier 1 : premier (1er) 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 (1er) palier de la procédure de la manière prescrite au paragraphe 35.06, au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle l'auteur du grief est informé ou devient conscient de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief. L'employeur peut présenter un grief de principe de la manière prescrite au paragraphe 35.04 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit ou à laquelle il devient conscient de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief de principe.

35.13 L'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 réputé 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 immédiate ou son superviseur immédiat ou à la personne responsable.

35.23 L'auteure ou l'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 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 (la CRTESPF) pourront passer en revue n'importe quand. Les paragraphes qui suivent énoncent les modalités de cette procédure.

- a. À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré, avec le consentement de deux (2) parties.
- b. Les cas ultérieurs susceptibles de faire l'objet de ce processus pourront être identifiés par l'une ou l'autre des deux (2) parties, sous réserve du consentement des deux (2) parties.
- c. Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Institut présente à la CRTESPF la déclaration de consentement dûment signée par l'auteure 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 CRTESPF 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 CRTESPF 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 CRTESPF ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTESPF, les causes seront inscrites au rôle des causes de la CRTESPF.
- h. L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et initialée par les représentantes et 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 (CNM) 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, telles que modifiées de temps à autre, feront partie de la présente convention collective, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en vertu d'une loi stipulée à l'article 113 de la LRTSPF.

36.02 Les clauses du CNM qui peuvent être inscrites dans une convention collective sont celles que les parties aux ententes du CNM 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, telles que modifiées de temps à autre.

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, font partie de la présente convention collective :

Directives du CNM

**

- Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique
- Directive sur l'aide au transport quotidien
- Directive sur la prime au bilinguisme
- Directive sur la réinstallation du CNM
- Directive sur la santé et la sécurité au travail
- Directive sur les postes isolés et les logements de l'État
- Directive sur les uniformes
- Directive sur les voyages
- Directives sur le service extérieur
- Indemnité versée aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public

On peut retrouver cette liste à www.njc-cnm.gc.ca.

36.04 Toutes les directives, qui peuvent être modifiées à la suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvées par le Conseil du Trésor, font partie de la présente convention collective.

36.05 Les griefs découlant des directives du CNM devront être soumis conformément au paragraphe 35.01 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, au perfectionnement professionnel et aux changements technologiques proposés. 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 et 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 et de représentants de l'employeur mutuellement acceptable qui se rencontrent à un moment qui convient aux parties. Les réunions des comités ont habituellement lieu dans les locaux de l'employeur durant les heures de travail.

37.05 Les 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

- a. 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 cette dernière ou ce dernier est disponible. Autant que possible, la personne salariée est prévenue par écrit au moins deux (2) jours ouvrables avant la tenue d'une telle réunion et de l'objet de cette dernière.
- b. 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 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 automatique prolongée de la durée de tout 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

Le paragraphe 40.06 ne s'applique pas aux personnes salariées à temps partiel du groupe MT effectuant du travail par quarts. Les personnes salariées à temps partiel du groupe MT effectuant du travail par quarts sont assujetties au sous-alinéa 12.08(a) (iii).

**

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 12.01 n), 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 sept virgule cinq (7,5) premières 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.

40.15 Rappel au travail

Lorsque la personne salariée à temps partiel satisfait aux conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément à l'article 10, et que la personne salariée a droit au paiement minimum plutôt qu'à la rémunération des heures réellement effectuées, elle reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.

40.16 Indemnité de rentrée au travail

Sous réserve des dispositions du paragraphe 40.04, lorsque la personne salariée à temps partiel satisfait aux conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément à la présente convention, et qu'elle a droit à un paiement minimum au lieu de la rémunération des heures réellement effectuées, elle reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.

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;
- d. une personne salariée a droit à une évaluation du rendement sur une base annuelle.

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 rempli, 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. La ou les représentantes ou le ou les représentants 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) gestionnaire(s) ou au(x) comité(s) d'évaluation et/ou d'appréciation des arguments écrits de nature contraire. À la demande de la personne salariée, de tels arguments écrits de nature contraire devraient être joints à l'appréciation et/ou évaluation officielle du rendement.

41.04 Sur demande écrite de la personne salariée, son dossier personnel doit être mis à sa disposition deux fois par année 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.

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

43.04 Sur demande de la partie plaignante ou de la partie intimée et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur lui remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

**Article 44 : Élimination de la discrimination

[Haut de la page](#)

**

44.01 Il n'y aura pas de discrimination, d'ingérence, de restriction, de coercition, de harcèlement, d'intimidation ni aucune mesure disciplinaire prise à l'égard d'une personne salariée du fait de son âge, de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son origine nationale ou ethnique, de son appartenance religieuse, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité ou expression de genre, de sa situation familiale, de son état matrimonial, de ses caractéristiques génétiques, d'une condamnation pour laquelle un pardon a été accordé ou à l'égard de laquelle une suspension du casier a été ordonnée, d'une déficience mentale ou physique, ou de son adhésion ou de son activité à l'Institut.

44.02

- a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- b. Si, en raison de l'alinéa 44.02(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.

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

**Article 45 : Indemnité de responsabilité correctionnelle

[Haut de la page](#)

45.01 L'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) est versée aux titulaires de postes spécifiques dans l'unité de négociation au sein de Service correctionnel Canada (SCC). L'IRC prévoit une rémunération supplémentaire pour la ou le titulaire d'un poste qui exerce certaines fonctions ou responsabilités propres au SCC (c'est-à-dire la garde des détenues et détenus, la

supervision régulière des délinquantes et délinquants ou l'appui aux programmes liés à la libération conditionnelle des délinquantes et 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.

**

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

45.03 Lorsque la rémunération mensuelle de base (incluant les indemnités applicables) du poste auquel la personne salariée est affectée de manière temporaire ou en intérimaire 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 applicable à son poste d'attache pour la durée de son affectation temporaire.

45.04 La personne salariée a le droit de recevoir l'IRC conformément au paragraphe 45.01 :

- 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 par suite d'une blessure résultant d'un acte de violence de la part d'une ou de plusieurs détenues ou d'un ou de plusieurs détenus.

45.05 L'IRC ne fait pas partie intégrante de 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 de rentes du Québec
- *Loi sur l'assurance-emploi*
- *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*
- *Règlement sur le paiement d'indemnités dans le 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, tel qu'indiqué à l'article 26 de cette convention, pendant la période de rétroactivité;
 - iii. pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux 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 46.06(b) 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 portion substantielle des fonctions d'un poste de classification supérieure pendant le nombre requis de jours ouvrables ou de quarts de travail consécutifs, à l'exclusion des heures supplémentaires, elle touche une rémunération d'intérim à compter de la date à laquelle elle commence à remplir ces fonctions par intérim comme si elle avait été nommée à ce niveau de classification supérieure pour la durée de l'intérim.

- a. Le nombre requis de jours ouvrables ou de quarts de travail consécutifs dont il est question au paragraphe 46.08 est de trois (3) jours ouvrables ou de quarts de travail cédulés consécutivement.
- b. Toutefois, la période d'attente de trois (3) jours ouvrables ou quarts de travail cédulés consécutivement et dont il est question ci-dessus est réduite à un (1) jour ouvrable ou quart de travail dans le cas des personnes salariées classées MT-03 qui travaillent par quarts.
- c. Lorsqu'un jour férié désigné payé survient durant la période ouvrant droit à la rémunération d'intérim, ce jour férié est considéré comme un jour de travail aux fins de l'établissement de ladite période.

Article 47 : Remise en négociation de la convention

[Haut de la page](#)

47.01 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 48 : Durée de la convention

[Haut de la page](#)

**

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

48.02 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.

Signée à Ottawa, le 14^e jour du mois de décembre 2023.

Le Conseil du Trésor	L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Marie-Chantal Girard	Jennifer Carr
Isabelle Rodier	David Griffin
Katia Morinville	Katherine Kenny
Stéphanie Marchand	Bryan Van Wilgenburg
Joanne St-Coeur	Enzo Barresi
Serge Meunier	Ann Therriault
Daniela Kulgawetz	Marcel C. Beaudoin
Hilary Flett	Leslie Nasmith
Aren Charlebois	Sally Hanna
Julia Griffiths	Graham Irvine
Renée Champagne	
Sonia Talwar	
Scott Duguid	
Brian Healey	
Bianca Mahoney	

**Appendice « A » - Taux de rémunération annuels

[Haut de la page](#)

AC - Groupe : Actuariat Taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

- \$) En vigueur à compter du 1er octobre 2021
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2022
- W) Ajustement salarial à compter du 1er octobre 2022
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2023
- X) Rajustement de la ligne de paie à compter du 1er octobre 2023
- Y) Restructuration en vigueur dans les 180 jours suivant la signature
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2024
- Z) Ajustement salarial à compter du 1er octobre 2024
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2025

AC-01 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2021	74 586	77 724	80 866	84 001	87 137	90 880	94 605	98 128
A) 1er octobre 2022	77 197	80 444	83 696	86 941	90 187	94 061	97 916	101 562
W) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	78 162	81 450	84 742	88 028	91 314	95 237	99 140	102 832
B) 1er octobre 2023	80 507	83 894	87 284	90 669	94 053	98 094	102 114	105 917

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
X) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	80 910	84 313	87 720	91 122	94 523	98 584	102 625	106 447
Y) Restructuration - Dans les 180 jours suivant la signature	84 313	87 720	91 122	94 523	98 584	102 625	106 447	110 106
C) 1er octobre 2024	85 999	89 474	92 944	96 413	100 556	104 678	108 576	112 308
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	86 214	89 698	93 176	96 654	100 807	104 940	108 847	112 589
D) 1er octobre 2025	87 938	91 492	95 040	98 587	102 823	107 039	111 024	114 841

AC-01 : taux de rémunération annuels (en dollars) - suite

En vigueur	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11	Échelon 12	Échelon 13	Échelon 14	Échelon 15	Échelon 16
\$) 1er octobre 2021	101 501	104 890	108 824	112 907	116 988	121 751	Sans objet	Sans objet
A) 1er octobre 2022	105 054	108 561	112 633	116 859	121 083	126 012	Sans objet	Sans objet
W) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	106 367	109 918	114 041	118 320	122 597	127 587	Sans objet	Sans objet
B) 1er octobre 2023	109 558	113 216	117 462	121 870	126 275	131 415	Sans objet	Sans objet
X) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	110 106	113 782	118 049	122 479	126 906	132 072	Sans objet	Sans objet
Y) Restructuration - Dans les 180 jours suivant la signature	113 782	118 049	122 479	126 906	132 072	137 144	142 410	147 878
C) 1er octobre 2024	116 058	120 410	124 929	129 444	134 713	139 886	145 258	150 836
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	116 348	120 711	125 241	129 768	135 050	140 236	145 621	151 213
D) 1er octobre 2025	118 675	123 125	127 746	132 363	137 751	143 041	148 533	154 237

AC-02 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2021	114 020	117 732	121 442	125 158	129 676
A) 1er octobre 2022	118 011	121 853	125 692	129 539	134 215
W) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	119 486	123 376	127 263	131 158	135 893
B) 1er octobre 2023	123 071	127 077	131 081	135 093	139 970
X) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	123 686	127 712	131 736	135 768	140 670
Y) Restructuration - Dans les 180 jours suivant la signature	127 712	131 736	135 768	140 670	145 750
C) 1er octobre 2024	130 266	134 371	138 483	143 483	148 665
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	130 592	134 707	138 829	143 842	149 037
D) 1er octobre 2025	133 204	137 401	141 606	146 719	152 018

AC-02 : taux de rémunération annuels (en dollars) - suite

En vigueur	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10
\$) 1er octobre 2021	134 360	139 042	143 718	Sans objet	Sans objet
A) 1er octobre 2022	139 063	143 908	148 748	Sans objet	Sans objet
W) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	140 801	145 707	150 607	Sans objet	Sans objet
B) 1er octobre 2023	145 025	150 078	155 125	Sans objet	Sans objet
X) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	145 750	150 828	155 901	Sans objet	Sans objet
Y) Restructuration - Dans les 180 jours suivant la signature	150 828	155 901	161 139	166 554	172 150
C) 1er octobre 2024	153 845	159 019	164 362	169 885	175 593
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	154 230	159 417	164 773	170 310	176 032
D) 1er octobre 2025	157 315	162 605	168 068	173 716	179 553

AC-03 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2021	127 662	131 540	135 432	139 869	144 670
A) 1er octobre 2022	132 130	136 144	140 172	144 764	149 733
W) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	133 782	137 846	141 924	146 574	151 605
B) 1er octobre 2023	137 795	141 981	146 182	150 971	156 153
X) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	138 484	142 691	146 913	151 726	156 934
Y) Restructuration - Dans les 180 jours suivant la signature	142 691	146 913	151 726	156 934	162 330
C) 1er octobre 2024	145 545	149 851	154 761	160 073	165 577
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	145 909	150 226	155 148	160 473	165 991
D) 1er octobre 2025	148 827	153 231	158 251	163 682	169 311

AC-03 : taux de rémunération annuels (en dollars) - suite

En vigueur	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10
\$) 1er octobre 2021	149 643	154 783	159 921	Sans objet	Sans objet
A) 1er octobre 2022	154 881	160 200	165 518	Sans objet	Sans objet
W) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	156 817	162 203	167 587	Sans objet	Sans objet
B) 1er octobre 2023	161 522	167 069	172 615	Sans objet	Sans objet
X) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	162 330	167 904	173 478	Sans objet	Sans objet
Y) Restructuration - Dans les 180 jours suivant la signature	167 904	173 478	179 151	185 009	191 059
C) 1er octobre 2024	171 262	176 948	182 734	188 709	194 880
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	171 690	177 390	183 191	189 181	195 367
D) 1er octobre 2025	175 124	180 938	186 855	192 965	199 274

Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice L, sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- Les augmentations de la première année (2022) (c'est-à-dire, « A » et « W ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 1er octobre 2021.
- Les augmentations de la deuxième année (2023) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement salarial de 0,50 % pour une augmentation totale composée de 8,477 % des taux du 1er octobre 2021.

AC**Notes sur la rémunération**

**

- La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les personnes salariées rémunérées selon les échelles de taux des AC est de douze (12) mois, sous réserve des notes 2.b), 2.c) et 2.d) ci-dessous pour les personnes salariées rémunérées selon l'échelle de taux des AC-01.
- Échelle de rémunération AC-01 : Sous réserve des notes (a) à (d) ci-dessous, les personnes salariées de niveau AC-01 sont rémunérées au taux approprié en fonction des exigences de formation et des années d'expérience acquises.
 - Les notes sur la rémunération des AC-01 entrent en vigueur selon les dates déterminées par l'Appendice L - Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective.
 - En plus de l'augmentation périodique d'échelon de rémunération prévue à la note 1), les personnes salariées peuvent recevoir une autre augmentation d'échelon allant jusqu'à et comprenant l'échelon 8 de l'échelle de rémunération à

compter du mois suivant la réussite d'une exigence de formation reconnue par l'employeur.

- c. L'avancement au-delà de l'échelon 8 dépend de l'obtention du titre d'associé de l'Institut canadien des actuaires et d'une exigence de formation, reconnue par l'employeur, par la personne salariée visant l'obtention du titre de Fellow.
 - d. À la discrétion de l'employeur, les personnes salariées AC-01 peuvent se voir accorder des augmentations d'échelons plus élevés à l'obtention d'une combinaison importante d'exigences de formation et d'expérience de l'élaboration et de la gestion de modèles d'évaluation actuarielle.
3. Dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective :
- a. À la date de la restructuration, les personnes salariées aux niveaux AC-01, AC-02 et AC-03 passeront automatiquement à l'échelon qui se rapproche le plus de leur ancien taux de rémunération sans y être inférieur.
 - b. Pour les personnes salariées qui ont été déplacées dans l'échelle de salaire à la date de la restructuration, la période d'augmentation d'échelon de rémunération de douze (12) mois sera calculée à partir de la date de la restructuration sous réserve des notes 2.b) et 2.c) ci-dessus pour les personnes salariées rémunérées dans l'échelle AC-01.
4. Suivant la restructuration à la note de rémunération 3), les personnes salariées AC-01 qui sont rémunérées au-delà de l'échelon 8 dans l'échelle de salaire révisée à la date de la restructuration seront maintenues à cet échelon et y demeureront jusqu'à ce qu'elles aient obtenu les exigences de formation indiquées à la note de rémunération 2.c).

AG - Groupe : Agriculture 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) Ajustement salarial à compter du 1er octobre 2022
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2023
- Y) Rajustement de la ligne de paie à compter du 1er octobre 2023
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2024
- Z) Ajustement salarial à compter du 1er octobre 2024
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2025

AG-01 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelle/Échelon 1 *	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2021	34 969 à 60 431	64 042	66 432	68 824	71 212	73 607	75 500
A) 1er octobre 2022	36 193 à 62 546	66 283	68 757	71 233	73 704	76 183	78 143
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	36 645 à 63 328	67 112	69 616	72 123	74 625	77 135	79 120
B) 1er octobre 2023	37 744 à 65 228	69 125	71 704	74 287	76 864	79 449	81 494
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	37 933 à 65 554	69 471	72 063	74 658	77 248	79 846	81 901
C) 1er octobre 2024	38 692 à 66 865	70 860	73 504	76 151	78 793	81 443	83 539
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	38 789 à 67 032	71 037	73 688	76 341	78 990	81 647	83 748
D) 1er octobre 2025	39 565 à 68 373	72 458	75 162	77 868	80 570	83 280	85 423

* (avec échelons intermédiaires de 10 \$)

AG-02 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2021	65 662	68 741	71 816	74 912	77 970	80 889	85 149	89 411
A) 1er octobre 2022	67 960	71 147	74 330	77 534	80 699	83 720	88 129	92 540
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	68 810	72 036	75 259	78 503	81 708	84 767	89 231	93 697

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
B) 1er octobre 2023	70 874	74 197	77 517	80 858	84 159	87 310	91 908	96 508
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	71 228	74 568	77 905	81 262	84 580	87 747	92 368	96 991
C) 1er octobre 2024	72 653	76 059	79 463	82 887	86 272	89 502	94 215	98 931
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	72 835	76 249	79 662	83 094	86 488	89 726	94 451	99 178
D) 1er octobre 2025	74 292	77 774	81 255	84 756	88 218	91 521	96 340	101 162

AG-03 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2021	82 579	86 284	89 979	93 680	97 379	101 078	104 778	106 319
A) 1er octobre 2022	85 469	89 304	93 128	96 959	100 787	104 616	108 445	110 040
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	86 537	90 420	94 292	98 171	102 047	105 924	109 801	111 416
B) 1er octobre 2023	89 133	93 133	97 121	101 116	105 108	109 102	113 095	114 758
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	89 579	93 599	97 607	101 622	105 634	109 648	113 660	115 332
C) 1er octobre 2024	91 371	95 471	99 559	103 654	107 747	111 841	115 933	117 639
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	91 599	95 710	99 808	103 913	108 016	112 121	116 223	117 933
D) 1er octobre 2025	93 431	97 624	101 804	105 991	110 176	114 363	118 547	120 292

AG-04 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2021	102 434	106 110	109 793	113 476	117 295	121 714
A) 1er octobre 2022	106 019	109 824	113 636	117 448	121 400	125 974
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	107 344	111 197	115 056	118 916	122 918	127 549
B) 1er octobre 2023	110 564	114 533	118 508	122 483	126 606	131 375
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	111 117	115 106	119 101	123 095	127 239	132 032
C) 1er octobre 2024	113 339	117 408	121 483	125 557	129 784	134 673
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	113 622	117 702	121 787	125 871	130 108	135 010
D) 1er octobre 2025	115 894	120 056	124 223	128 388	132 710	137 710

AG-05 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2021	113 441	117 933	122 424	126 913	129 410	132 836
A) 1er octobre 2022	117 411	122 061	126 709	131 355	133 939	137 485
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	118 879	123 587	128 293	132 997	135 613	139 204
B) 1er octobre 2023	122 445	127 295	132 142	136 987	139 681	143 380
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	123 057	127 931	132 803	137 672	140 379	144 097
C) 1er octobre 2024	125 518	130 490	135 459	140 425	143 187	146 979
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	125 832	130 816	135 798	140 776	143 545	147 346
D) 1er octobre 2025	128 349	133 432	138 514	143 592	146 416	150 293

Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice L, sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. Les augmentations de la première année (2022) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 1er octobre 2021.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2023) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement salarial de 0,50 % pour une augmentation totale composée de 8,477 % des taux du 1er octobre 2021.

AG

Notes sur la rémunération

1. La personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle de taux AG-01 comportant des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est rémunérée :
 - a. à compter du 1er octobre 2022, à un taux de l'échelle « A » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser trois virgule cinq pour cent (3,5 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
 - b. à compter du 1er octobre 2022, à un taux de l'échelle « X » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser un virgule vingt-cinq pour cent (1,25 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
 - c. à compter du 1er octobre 2023, à un taux de l'échelle « B » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser trois virgule zéro pour cent (3,0 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
 - d. à compter du 1er octobre 2023, à un taux de l'échelle « Y » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser zéro virgule cinq pour cent (0,5 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
 - e. à compter du 1er octobre 2024, à un taux de l'échelle « C » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule zéro pour cent (2,0 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
 - f. à compter du 1er octobre 2024, à un taux de l'échelle « Z » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser zéro virgule vingt-cinq pour cent (0,25 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
 - g. à compter du 1er octobre 2025, à un taux de l'échelle « D » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule zéro pour cent (2,0 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération de toutes les personnes salariées autres que celles qui sont rémunérées selon la partie de l'échelle de taux AG-01 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est de douze (12) mois et une augmentation d'échelon de rémunération doit porter la rémunération au taux suivant de l'échelle de taux.
3. La période d'augmentation d'échelon de rémunération de toutes les personnes salariées rémunérées selon la partie de l'échelle de taux AG-01 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est de six (6) mois et le montant de l'augmentation d'échelon de rémunération est de trois cents dollars (300 \$), ou un montant supérieur que l'employeur peut établir à condition que le dernier taux de cette partie de l'échelle de taux comportant des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) ne soit pas dépassé.
4. Une augmentation qui fait passer la rémunération de la partie de l'échelle AG-01 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) au premier (1er) échelon de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes intervient à la date à laquelle l'employeur certifie que la personne salariée doit être rémunérée à ce taux-là.
5. Le rendement de toute personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle AG-01 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est examiné par l'employeur dans les deux (2) ans de sa nomination à un taux de cette partie de l'échelle en vue de déterminer si la personne salariée doit être rémunérée ou non selon le premier (1er) échelon de rémunération de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes. D'après cet examen, l'employeur décide de certifier ou non que la personne salariée devrait être rémunérée à ce moment-là au premier (1er) échelon de cette partie de l'échelle. Le rendement de toute personne salariée qui continue d'être rémunérée selon cette partie de l'échelle qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) après la deuxième (2e) date anniversaire de sa nomination sera examiné au moins une fois par an par la suite.

BI - Groupe : Sciences biologiques 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) Ajustement salarial à compter du 1er octobre 2022
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2023
- Y) Rajustement de la ligne de paie à compter du 1er octobre 2023
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2024
- Z) Ajustement salarial à compter du 1er octobre 2024
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2025

BI-01 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelle/Échelon 1 *	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2021	34 969 à 60 431	64 042	66 432	68 824	71 212	73 607	75 500
A) 1er octobre 2022	36 193 à 62 546	66 283	68 757	71 233	73 704	76 183	78 143
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	36 645 à 63 328	67 112	69 616	72 123	74 625	77 135	79 120
B) 1er octobre 2023	37 744 à 65 228	69 125	71 704	74 287	76 864	79 449	81 494
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	37 933 à 65 554	69 471	72 063	74 658	77 248	79 846	81 901
C) 1er octobre 2024	38 692 à 66 865	70 860	73 504	76 151	78 793	81 443	83 539
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	38 789 à 67 032	71 037	73 688	76 341	78 990	81 647	83 748
D) 1er octobre 2025	39 565 à 68 373	72 458	75 162	77 868	80 570	83 280	85 423

* (avec échelons intermédiaires de 10 \$)

BI-02 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2021	65 662	68 741	71 816	74 912	77 970	80 889	85 149	89 411
A) 1er octobre 2022	67 960	71 147	74 330	77 534	80 699	83 720	88 129	92 540
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	68 810	72 036	75 259	78 503	81 708	84 767	89 231	93 697
B) 1er octobre 2023	70 874	74 197	77 517	80 858	84 159	87 310	91 908	96 508
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	71 228	74 568	77 905	81 262	84 580	87 747	92 368	96 991
C) 1er octobre 2024	72 653	76 059	79 463	82 887	86 272	89 502	94 215	98 931
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	72 835	76 249	79 662	83 094	86 488	89 726	94 451	99 178
D) 1er octobre 2025	74 292	77 774	81 255	84 756	88 218	91 521	96 340	101 162

BI-03 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2021	82 579	86 284	89 979	93 680	97 379	101 078	104 778	106 319
A) 1er octobre 2022	85 469	89 304	93 128	96 959	100 787	104 616	108 445	110 040
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	86 537	90 420	94 292	98 171	102 047	105 924	109 801	111 416
B) 1er octobre 2023	89 133	93 133	97 121	101 116	105 108	109 102	113 095	114 758
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	89 579	93 599	97 607	101 622	105 634	109 648	113 660	115 332
C) 1er octobre 2024	91 371	95 471	99 559	103 654	107 747	111 841	115 933	117 639
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	91 599	95 710	99 808	103 913	108 016	112 121	116 223	117 933
D) 1er octobre 2025	93 431	97 624	101 804	105 991	110 176	114 363	118 547	120 292

BI-04 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2021	102 434	106 110	109 793	113 476	117 295	121 714
A) 1er octobre 2022	106 019	109 824	113 636	117 448	121 400	125 974
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	107 344	111 197	115 056	118 916	122 918	127 549
B) 1er octobre 2023	110 564	114 533	118 508	122 483	126 606	131 375
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	111 117	115 106	119 101	123 095	127 239	132 032
C) 1er octobre 2024	113 339	117 408	121 483	125 557	129 784	134 673
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	113 622	117 702	121 787	125 871	130 108	135 010
D) 1er octobre 2025	115 894	120 056	124 223	128 388	132 710	137 710

BI-05 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2021	113 441	117 933	122 424	126 913	129 410	132 836
A) 1er octobre 2022	117 411	122 061	126 709	131 355	133 939	137 485
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	118 879	123 587	128 293	132 997	135 613	139 204
B) 1er octobre 2023	122 445	127 295	132 142	136 987	139 681	143 380
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	123 057	127 931	132 803	137 672	140 379	144 097
C) 1er octobre 2024	125 518	130 490	135 459	140 425	143 187	146 979
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	125 832	130 816	135 798	140 776	143 545	147 346
D) 1er octobre 2025	128 349	133 432	138 514	143 592	146 416	150 293

Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice L, sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- Les augmentations de la première année (2022) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 1er octobre 2021.
- Les augmentations de la deuxième année (2023) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement salarial de 0,50 % pour une augmentation totale composée de 8,477 % des taux du 1er octobre 2021.

BI**Notes sur la rémunération**

- La personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle de taux BI-01 comportant des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est rémunérée :
 - à compter du 1er octobre 2022, à un taux de l'échelle « A » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser trois virgule cinq pour cent (3,5 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
 - à compter du 1er octobre 2022, à un taux de l'échelle « X » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser un virgule vingt-cinq pour cent (1,25 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
 - à compter du 1er octobre 2023, à un taux de l'échelle « B » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser trois virgule zéro pour cent (3,0 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
 - à compter du 1er octobre 2023, à un taux de l'échelle « Y » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser zéro virgule cinq pour cent (0,5 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
 - à compter du 1er octobre 2024, à un taux de l'échelle « C » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule zéro pour cent (2,0 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;

- f. à compter du 1er octobre 2024, à un taux de l'échelle « Z » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser zéro virgule vingt-cinq pour cent (0,25 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
- g. à compter du 1er octobre 2025, à un taux de l'échelle « D » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule zéro pour cent (2,0 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération de toutes les personnes salariées autres que celles qui sont rémunérées selon la partie de l'échelle de taux BI-01 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est de douze (12) mois et une augmentation d'échelon de rémunération doit porter la rémunération au taux suivant de l'échelle de taux.
 3. La période d'augmentation d'échelon de rémunération de toutes les personnes salariées rémunérées selon la partie de l'échelle de taux BI-01 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est de six (6) mois et le montant de l'augmentation d'échelon de rémunération est de trois cents dollars (300 \$), ou d'un montant supérieur que l'employeur peut établir, à condition que le dernier taux de cette partie de l'échelle de taux comportant des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) ne soit pas dépassé.
 4. Une augmentation qui fait passer la rémunération de la partie de l'échelle BI-01 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) au premier (1er) échelon de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes intervient à la date à laquelle l'employeur certifie que la personne salariée doit être rémunérée à ce taux-là.
 5. Le rendement de toute personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle BI-01 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est examiné par l'employeur dans les deux (2) ans de sa nomination à un taux de cette partie de l'échelle en vue de déterminer si la personne salariée doit être rémunérée ou non selon le premier (1er) échelon de rémunération de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes. D'après cet examen, l'employeur décide de certifier ou non que la personne salariée devrait être rémunérée à ce moment-là au premier (1er) échelon de cette partie de l'échelle. Le rendement de toute personne salariée qui continue d'être rémunérée selon cette partie de l'échelle qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) après la deuxième (2e) date anniversaire de sa nomination sera examiné au moins une fois par an par la suite.

CH - Groupe : Chimie 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) Ajustement salarial à compter du 1er octobre 2022
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2023
- Y) Rajustement de la ligne de paie à compter du 1er octobre 2023
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2024
- Z) Ajustement salarial à compter du 1er octobre 2024
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2025

CH-01 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelle/Échelon 1 *	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2021	34 969 à 60 431	64 042	66 432	68 824	71 212	73 607	75 500
A) 1er octobre 2022	36 193 to 62 546	66 283	68 757	71 233	73 704	76 183	78 143
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	36 645 à 63 328	67 112	69 616	72 123	74 625	77 135	79 120
B) 1er octobre 2023	37 744 à 65 228	69 125	71 704	74 287	76 864	79 449	81 494
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	37 933 à 65 554	69 471	72 063	74 658	77 248	79 846	81 901
C) 1er octobre 2024	38 692 à 66 865	70 860	73 504	76 151	78 793	81 443	83 539

* (avec échelons intermédiaires de 10 \$)

En vigueur	Échelle/Échelon 1 *	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	38 789 à 67 032	71 037	73 688	76 341	78 990	81 647	83 748
D) 1er octobre 2025	39 565 à 68 373	72 458	75 162	77 868	80 570	83 280	85 423
* (avec échelons intermédiaires de 10 \$)							

CH-02 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2021	65 662	68 741	71 816	74 912	77 970	80 889	85 149	89 411
A) 1er octobre 2022	67 960	71 147	74 330	77 534	80 699	83 720	88 129	92 540
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	68 810	72 036	75 259	78 503	81 708	84 767	89 231	93 697
B) 1er octobre 2023	70 874	74 197	77 517	80 858	84 159	87 310	91 908	96 508
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	71 228	74 568	77 905	81 262	84 580	87 747	92 368	96 991
C) 1er octobre 2024	72 653	76 059	79 463	82 887	86 272	89 502	94 215	98 931
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	72 835	76 249	79 662	83 094	86 488	89 726	94 451	99 178
D) 1er octobre 2025	74 292	77 774	81 255	84 756	88 218	91 521	96 340	101 162

CH-03 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2021	82 579	86 284	89 979	93 680	97 379	101 078	104 778	106 319
A) 1er octobre 2022	85 469	89 304	93 128	96 959	100 787	104 616	108 445	110 040
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	86 537	90 420	94 292	98 171	102 047	105 924	109 801	111 416
B) 1er octobre 2023	89 133	93 133	97 121	101 116	105 108	109 102	113 095	114 758
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	89 579	93 599	97 607	101 622	105 634	109 648	113 660	115 332
C) 1er octobre 2024	91 371	95 471	99 559	103 654	107 747	111 841	115 933	117 639
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	91 599	95 710	99 808	103 913	108 016	112 121	116 223	117 933
D) 1er octobre 2025	93 431	97 624	101 804	105 991	110 176	114 363	118 547	120 292

CH-04 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2021	102 434	106 110	109 793	113 476	117 295	121 714
A) 1er octobre 2022	106 019	109 824	113 636	117 448	121 400	125 974
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	107 344	111 197	115 056	118 916	122 918	127 549
B) 1er octobre 2023	110 564	114 533	118 508	122 483	126 606	131 375
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	111 117	115 106	119 101	123 095	127 239	132 032
C) 1er octobre 2024	113 339	117 408	121 483	125 557	129 784	134 673
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	113 622	117 702	121 787	125 871	130 108	135 010
D) 1er octobre 2025	115 894	120 056	124 223	128 388	132 710	137 710

CH-05 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2021	113 441	117 933	122 424	126 913	129 410	132 836

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
A) 1er octobre 2022	117 411	122 061	126 709	131 355	133 939	137 485
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	118 879	123 587	128 293	132 997	135 613	139 204
B) 1er octobre 2023	122 445	127 295	132 142	136 987	139 681	143 380
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	123 057	127 931	132 803	137 672	140 379	144 097
C) 1er octobre 2024	125 518	130 490	135 459	140 425	143 187	146 979
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	125 832	130 816	135 798	140 776	143 545	147 346
D) 1er octobre 2025	128 349	133 432	138 514	143 592	146 416	150 293

Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice L, sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. Les augmentations de la première année (2022) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 1er octobre 2021.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2023) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement salarial de 0,50 % pour une augmentation totale composée de 8,477 % des taux du 1er octobre 2021.

CH

Notes sur la rémunération

1. La personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle de taux CH-01 comportant des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est rémunérée :
 - a. à compter du 1er octobre 2022, à un taux de l'échelle « A » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser trois virgule cinq pour cent (3,5 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
 - b. à compter du 1er octobre 2022, à un taux de l'échelle « X » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser un virgule vingt-cinq pour cent (1,25 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
 - c. à compter du 1er octobre 2023, à un taux de l'échelle « B » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser trois virgule zéro pour cent (3,0 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
 - d. à compter du 1er octobre 2023, à un taux de l'échelle « Y » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser zéro virgule cinq pour cent (0,5 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
 - e. à compter du 1er octobre 2024, à un taux de l'échelle « C » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule zéro pour cent (2,0 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
 - f. à compter du 1er octobre 2024, à un taux de l'échelle « Z » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser zéro virgule vingt-cinq pour cent (0,25 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
 - g. à compter du 1er octobre 2025, à un taux de l'échelle « D » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule zéro pour cent (2,0 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
2. La personne salariée initialement nommée à un niveau de la partie de l'échelle des CH-01 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) ne touchera pas d'augmentation économique pendant une période de douze (12) mois commençant à la date de sa nomination initiale, à condition que son taux de rémunération ne soit pas inférieur au taux minimal. À la fin d'une période de douze (12) mois suivant sa nomination initiale, la personne salariée verra son taux de rémunération rajusté d'un taux égal à celui de l'augmentation économique appliquée pendant cette période de douze (12) mois à la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes, à condition que le taux maximal de rémunération de la partie de l'échelle qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) ne soit pas dépassé.
3. La période d'augmentation d'échelon de rémunération de toutes les personnes salariées, autres que celles qui sont rémunérées selon la partie de l'échelle de taux CH-01 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est de douze (12) mois, et une augmentation d'échelon de rémunération doit porter la rémunération au taux suivant de l'échelle de taux.

4. Pour toutes les personnes salariées rémunérées selon l'échelle des taux CH-01 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$), la période d'augmentation d'échelon de rémunération est de six (6) mois et l'augmentation minimale doit être de trois cents dollars (300 \$) ou plus, comme le déterminera l'employeur, ou d'un montant moindre portant leur rémunération au taux maximal de la fourchette. Aux fins des mutations et des promotions, l'augmentation d'échelon de rémunération minimale est de trois cents dollars (300 \$).
5. Une augmentation qui fait passer la rémunération de la partie de l'échelle CH-01 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) au premier (1er) échelon de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes intervient à la date à laquelle l'employeur certifie que la personne salariée doit être rémunérée à ce taux-là.
6. Le rendement de toute personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle CH-01 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est examiné par l'employeur dans les deux (2) ans de sa nomination à un taux de cette partie de l'échelle en vue de s'assurer si la personne salariée doit être rémunérée ou non selon le premier (1er) échelon de rémunération de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes. D'après cet examen, l'employeur décide de certifier ou non si la personne salariée devrait être rémunérée à ce moment-là au premier (1er) échelon de cette partie de l'échelle. Le rendement de toute personne salariée qui continue d'être rémunérée selon cette partie de l'échelle qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) après la deuxième (2e) date anniversaire de sa nomination sera examiné au moins une fois par an par la suite.

FO - Groupe : Sciences forestières 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) Ajustement salarial à compter du 1er octobre 2022
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2023
- Y) Rajustement de la ligne de paie à compter du 1er octobre 2023
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2024
- Z) Ajustement salarial à compter du 1er octobre 2024
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2025

FO-01 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelle/Échelon 1 *	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2021	34 969 à 59 382	62 216	64 140	66 368	68 617	72 267
A) 1er octobre 2022	36 193 à 61 460	64 394	66 385	68 691	71 019	74 796
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	36 645 à 62 228	65 199	67 215	69 550	71 907	75 731
B) 1er octobre 2023	37 744 à 64 095	67 155	69 231	71 637	74 064	78 003
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	37 933 à 64 415	67 491	69 577	71 995	74 434	78 393
C) 1er octobre 2024	38 692 à 65 703	68 841	70 969	73 435	75 923	79 961
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	38 789 à 65 867	69 013	71 146	73 619	76 113	80 161
D) 1er octobre 2025	39 565 à 67 184	70 393	72 569	75 091	77 635	81 764

* (avec échelons intermédiaires de 10 \$)

FO-01 : taux de rémunération annuels (en dollars) - suite

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11	Échelon 12
\$) 1er octobre 2021	74 927	77 568	80 208	82 853	85 499	88 629
A) 1er octobre 2022	77 549	80 283	83 015	85 753	88 491	91 731
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	78 518	81 287	84 053	86 825	89 597	92 878

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11	Échelon 12
B) 1er octobre 2023	80 874	83 726	86 575	89 430	92 285	95 664
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	81 278	84 145	87 008	89 877	92 746	96 142
C) 1er octobre 2024	82 904	85 828	88 748	91 675	94 601	98 065
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	83 111	86 043	88 970	91 904	94 838	98 310
D) 1er octobre 2025	84 773	87 764	90 749	93 742	96 735	100 276

FO-02 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2021	82 329	84 890	87 602	90 605	93 316	95 992	98 668	101 692
A) 1er octobre 2022	85 211	87 861	90 668	93 776	96 582	99 352	102 121	105 251
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	86 276	88 959	91 801	94 948	97 789	100 594	103 398	106 567
B) 1er octobre 2023	88 864	91 628	94 555	97 796	100 723	103 612	106 500	109 764
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	89 308	92 086	95 028	98 285	101 227	104 130	107 033	110 313
C) 1er octobre 2024	91 094	93 928	96 929	100 251	103 252	106 213	109 174	112 519
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	91 322	94 163	97 171	100 502	103 510	106 479	109 447	112 800
D) 1er octobre 2025	93 148	96 046	99 114	102 512	105 580	108 609	111 636	115 056

FO-03 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2021	96 170	98 894	101 583	104 960	108 293	111 628	115 006
A) 1er octobre 2022	99 536	102 355	105 138	108 634	112 083	115 535	119 031
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	100 780	103 634	106 452	109 992	113 484	116 979	120 519
B) 1er octobre 2023	103 803	106 743	109 646	113 292	116 889	120 488	124 135
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	104 322	107 277	110 194	113 858	117 473	121 090	124 756
C) 1er octobre 2024	106 408	109 423	112 398	116 135	119 822	123 512	127 251
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	106 674	109 697	112 679	116 425	120 122	123 821	127 569
D) 1er octobre 2025	108 807	111 891	114 933	118 754	122 524	126 297	130 120

FO-04 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2021	108 058	111 041	114 019	117 008	119 866	122 727	125 892
A) 1er octobre 2022	111 840	114 927	118 010	121 103	124 061	127 022	130 298
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	113 238	116 364	119 485	122 617	125 612	128 610	131 927
B) 1er octobre 2023	116 635	119 855	123 070	126 296	129 380	132 468	135 885
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	117 218	120 454	123 685	126 927	130 027	133 130	136 564
C) 1er octobre 2024	119 562	122 863	126 159	129 466	132 628	135 793	139 295
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	119 861	123 170	126 474	129 790	132 960	136 132	139 643
D) 1er octobre 2025	122 258	125 633	129 003	132 386	135 619	138 855	142 436

Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice L, sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. Les augmentations de la première année (2022) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation

totale composée de 4,794 % des taux du 1er octobre 2021.

- b. Les augmentations de la deuxième année (2023) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement salarial de 0,50 % pour une augmentation totale composée de 8,477 % des taux du 1er octobre 2021.

FO

Notes sur la rémunération

1. La personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle de taux FO-01 comportant des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est rémunérée :
 - a. à compter du 1er octobre 2022, à un taux de l'échelle « A » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser trois virgule cinq pour cent (3,5 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
 - b. à compter du 1er octobre 2022, à un taux de l'échelle « X » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser un virgule vingt-cinq pour cent (1,25 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
 - c. à compter du 1er octobre 2023, à un taux de l'échelle « B » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser trois virgule zéro pour cent (3,0 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
 - d. à compter du 1er octobre 2023, à un taux de l'échelle « Y » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser zéro virgule cinq pour cent (0,5 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
 - e. à compter du 1er octobre 2024, à un taux de l'échelle « C » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule zéro pour cent (2,0 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
 - f. à compter du 1er octobre 2024, à un taux de l'échelle « Z » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser zéro virgule vingt-cinq pour cent (0,25 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
 - g. à compter du 1er octobre 2025, à un taux de l'échelle « D » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule zéro pour cent (2,0 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération de toutes les personnes salariées autres que celles qui sont rémunérées selon la partie de l'échelle de taux FO-01 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est de douze (12) mois, et une augmentation d'échelon de rémunération doit porter la rémunération au taux suivant de l'échelle de taux.
3. La période d'augmentation d'échelon de rémunération de toutes les personnes salariées rémunérées selon la partie de l'échelle de taux FO-01 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est de six (6) mois et le montant de l'augmentation d'échelon de rémunération est de trois cents dollars (300 \$), ou d'un montant supérieur que l'employeur peut établir à condition que le dernier taux de cette partie de l'échelle de taux comportant des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) ne soit pas dépassé.
4. Une augmentation qui fait passer la rémunération de la partie de l'échelle FO-01 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) au premier (1er) échelon de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes intervient à la date à laquelle l'employeur certifie que la personne salariée doit être rémunérée à ce taux-là.
5. Le rendement de toute personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle FO-01 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est examiné par l'employeur dans les deux (2) ans de sa nomination à un taux de cette partie de l'échelle en vue de déterminer si la personne salariée doit être rémunérée ou non selon le premier (1er) échelon de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes. D'après cet examen, l'employeur décide de certifier ou non que la personne salariée devrait être rémunérée à ce moment-là au premier (1er) échelon de cette partie de l'échelle. Le rendement de toute personne salariée qui continue d'être rémunérée selon cette partie de l'échelle qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) après la deuxième (2e) date anniversaire de sa nomination sera examiné au moins une fois par an par la suite.

MT - Groupe : Météorologie Taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

- \$) En vigueur à compter du 1er octobre 2021
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2022

- W) Ajustement salarial à compter du 1er octobre 2022
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2023
- X) Rajustement de la ligne de paie à compter du 1er octobre 2023
- Y) Restructuration en vigueur dans les 180 jours suivant la signature
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2024
- Z) Ajustement salarial à compter du 1er octobre 2024
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2025

MT-01 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelle/Échelon 1 *
\$) 1er octobre 2021	35 003 à 50 429
A) 1er octobre 2022	36 228 à 52 194
W) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	36 681 à 52 846
B) 1er octobre 2023	37 781 à 54 431
X) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	37 970 à 54 703
Y) Restructuration - Dans les 180 jours suivant la signature	54 240 à 70 972
C) 1er octobre 2024	55 325 à 72 391
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	55 463 à 72 572
D) 1er octobre 2025	56 572 à 74 023
* (avec échelons intermédiaires de 10 \$)	

MT-02 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2021	58 777	61 737	64 694	67 654	70 615	73 572	76 522	79 476
A) 1er octobre 2022	60 834	63 898	66 958	70 022	73 087	76 147	79 200	82 258
W) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	61 594	64 697	67 795	70 897	74 001	77 099	80 190	83 286
B) 1er octobre 2023	63 442	66 638	69 829	73 024	76 221	79 412	82 596	85 785
X) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	63 759	66 971	70 178	73 389	76 602	79 809	83 009	86 214
Y) Restructuration - Dans les 180 jours suivant la signature	70 178	73 389	76 602	79 809	83 009	86 214	89 835	Sans objet
C) 1er octobre 2024	71 582	74 857	78 134	81 405	84 669	87 938	91 632	Sans objet
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	71 761	75 044	78 329	81 609	84 881	88 158	91 861	Sans objet
D) 1er octobre 2025	73 196	76 545	79 896	83 241	86 579	89 921	93 698	Sans objet

MT-03 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2021	79 285	82 218	85 162	88 097	91 023	95 882	100 741
A) 1er octobre 2022	82 060	85 096	88 143	91 180	94 209	99 238	104 267
W) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	83 086	86 160	89 245	92 320	95 387	100 478	105 570
B) 1er octobre 2023	85 579	88 745	91 922	95 090	98 249	103 492	108 737
X) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	86 007	89 189	92 382	95 565	98 740	104 009	109 281

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
C) 1er octobre 2024	87 727	90 973	94 230	97 476	100 715	106 089	111 467
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	87 946	91 200	94 466	97 720	100 967	106 354	111 746
D) 1er octobre 2025	89 705	93 024	96 355	99 674	102 986	108 481	113 981

MT-04 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2021	81 410	84 517	87 303	89 943	92 582	96 509	100 436	104 365
A) 1er octobre 2022	84 259	87 475	90 359	93 091	95 822	99 887	103 951	108 018
W) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	85 312	88 568	91 488	94 255	97 020	101 136	105 250	109 368
B) 1er octobre 2023	87 871	91 225	94 233	97 083	99 931	104 170	108 408	112 649
X) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	88 310	91 681	94 704	97 568	100 431	104 691	108 950	113 212
C) 1er octobre 2024	90 076	93 515	96 598	99 519	102 440	106 785	111 129	115 476
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	90 301	93 749	96 839	99 768	102 696	107 052	111 407	115 765
D) 1er octobre 2025	92 107	95 624	98 776	101 763	104 750	109 193	113 635	118 080

MT-05 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2021	89 475	92 246	95 012	97 788	100 564	104 515	108 472	112 427
A) 1er octobre 2022	92 607	95 475	98 337	101 211	104 084	108 173	112 269	116 362
W) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	93 765	96 668	99 566	102 476	105 385	109 525	113 672	117 817
B) 1er octobre 2023	96 578	99 568	102 553	105 550	108 547	112 811	117 082	121 352
X) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	97 061	100 066	103 066	106 078	109 090	113 375	117 667	121 959
C) 1er octobre 2024	99 002	102 067	105 127	108 200	111 272	115 643	120 020	124 398
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	99 250	102 322	105 390	108 471	111 550	115 932	120 320	124 709
D) 1er octobre 2025	101 235	104 368	107 498	110 640	113 781	118 251	122 726	127 203

MT-06 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2021	97 261	100 334	103 410	106 489	111 820	117 149	122 475
A) 1er octobre 2022	100 665	103 846	107 029	110 216	115 734	121 249	126 762
W) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	101 923	105 144	108 367	111 594	117 181	122 765	128 347
B) 1er octobre 2023	104 981	108 298	111 618	114 942	120 696	126 448	132 197
X) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	105 506	108 839	112 176	115 517	121 299	127 080	132 858
C) 1er octobre 2024	107 616	111 016	114 420	117 827	123 725	129 622	135 515
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	107 885	111 294	114 706	118 122	124 034	129 946	135 854
D) 1er octobre 2025	110 043	113 520	117 000	120 484	126 515	132 545	138 571

MT-07 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2021	105 906	109 321	112 732	116 140	121 328	126 517	131 708
A) 1er octobre 2022	109 613	113 147	116 678	120 205	125 574	130 945	136 318
W) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	110 983	114 561	118 136	121 708	127 144	132 582	138 022

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
B) 1er octobre 2023	114 312	117 998	121 680	125 359	130 958	136 559	142 163
X) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	114 884	118 588	122 288	125 986	131 613	137 242	142 874
C) 1er octobre 2024	117 182	120 960	124 734	128 506	134 245	139 987	145 731
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	117 475	121 262	125 046	128 827	134 581	140 337	146 095
D) 1er octobre 2025	119 825	123 687	127 547	131 404	137 273	143 144	149 017

Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice L, sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. Les augmentations de la première année (2022) (c'est-à-dire, « A » et « W ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 1er octobre 2021.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2023) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement salarial de 0,50 % pour une augmentation totale composée de 8,477 % des taux du 1er octobre 2021.

MT

Notes sur la rémunération

1.
 - a. À compter du 1er octobre 2022, l'échelle de taux des personnes salariées rémunérées au niveau MT-01 est majorée de trois virgule cinq pour cent (3,5 %) comme le reflète l'échelle de taux « A ». Les personnes salariées rémunérées selon l'échelle de taux sont rémunérées à un taux qui est supérieur de trois virgule cinq pour cent (3,5 %) à leur ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
 - b. À compter du 1er octobre 2022, l'échelle de taux des personnes salariées rémunérées au niveau MT-01 est majorée d'un virgule vingt-cinq pour cent (1,25 %) comme le reflète l'échelle de taux « W ». Les personnes salariées rémunérées selon l'échelle de taux sont rémunérées à un taux qui est supérieur d'un virgule vingt-cinq pour cent (1,25 %) à leur ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
 - c. À compter du 1er octobre 2023, l'échelle de taux des personnes salariées rémunérées au niveau MT-01 est majorée de trois virgule zéro pour cent (3,0 %) comme le reflète l'échelle de taux « B ». Les personnes salariées rémunérées selon l'échelle de taux sont rémunérées à un taux qui est supérieur de trois virgule zéro pour cent (3,0 %) à leur ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
 - d. À compter du 1er octobre 2023, l'échelle de taux des personnes salariées rémunérées au niveau MT-01 est majorée de zéro virgule cinq pour cent (0,5 %) comme le reflète l'échelle de taux « X ». Les personnes salariées rémunérées selon l'échelle de taux sont rémunérées à un taux qui est supérieur de zéro virgule cinq pour cent (0,5 %) à leur ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
 - e. À compter du 1er octobre 2024, l'échelle de taux des personnes salariées rémunérées au niveau MT-01 est majorée de deux virgule zéro pour cent (2,0 %) comme le reflète l'échelle de taux « C ». Les personnes salariées rémunérées selon l'échelle de taux sont rémunérées à un taux qui est supérieur de deux virgule zéro pour cent (2,0 %) à leur ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
 - f. À compter du 1er octobre 2024, l'échelle de taux des personnes salariées rémunérées au niveau MT-01 est majorée de zéro virgule vingt-cinq pour cent (0,25 %) comme le reflète l'échelle de taux « Z ». Les personnes salariées rémunérées selon l'échelle de taux sont rémunérées à un taux qui est supérieur de zéro virgule vingt-cinq pour cent (0,25 %) à leur ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
 - g. À compter du 1er octobre 2025, l'échelle de taux des personnes salariées rémunérées au niveau MT-01 est majorée de deux virgule zéro pour cent (2,0 %) comme le reflète l'échelle de taux « D ». Les personnes salariées rémunérées selon l'échelle de taux sont rémunérées à un taux qui est supérieur de deux virgule zéro pour cent (2,0 %) à leur ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.

2. Les personnes salariées qui ont satisfait aux exigences du diplôme de maîtrise en météorologie (ou d'un diplôme et d'un domaine de spécialisation équivalents, tel que déterminé par l'employeur), à un niveau reconnu par l'employeur, touchent au minimum le salaire indiqué au quatrième (4e) échelon de l'échelle de taux MT-02.
3. La période d'augmentation d'échelon de rémunération de toutes les personnes salariées rémunérées selon la présente échelle de taux est de douze (12) mois, sauf dans le cas des personnes salariées rémunérées selon l'échelle de taux MT-01. Aucune personne salariée rémunérée selon l'échelle MT-01 n'a droit à une augmentation d'échelon de rémunération.
4. Dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective :
 - a. À la date de la restructuration, les personnes salariées qui se trouvaient à un échelon éliminé du niveau MT-02 passeront automatiquement à l'échelon qui se rapproche le plus de leur ancien taux de rémunération sans y être inférieur.
 - b. Pour les personnes salariées qui ont été déplacées dans l'échelle de salaire MT-02 à la date de la restructuration, la période d'augmentation d'échelon de rémunération de douze (12) mois sera calculée à partir de la date de la restructuration.

PC - Groupe : Sciences physiques 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) Ajustement salarial à compter du 1er octobre 2022
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2023
- Y) Rajustement de la ligne de paie à compter du 1er octobre 2023
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2024
- Z) Ajustement salarial à compter du 1er octobre 2024
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2025

PC-01 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelle/Échelon 1 *	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2021	38 180 à 62 662	65 317	68 016	70 711	73 414	76 115
A) 1er octobre 2022	39 516 à 64 855	67 603	70 397	73 186	75 983	78 779
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	40 010 à 65 666	68 448	71 277	74 101	76 933	79 764
B) 1er octobre 2023	41 210 à 67 636	70 501	73 415	76 324	79 241	82 157
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	41 416 à 67 974	70 854	73 782	76 706	79 637	82 568
C) 1er octobre 2024	42 244 à 69 333	72 271	75 258	78 240	81 230	84 219
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	42 350 à 69 506	72 452	75 446	78 436	81 433	84 430
D) 1er octobre 2025	43 197 à 70 896	73 901	76 955	80 005	83 062	86 119

* (avec échelons intermédiaires de 10 \$)

PC-02 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2021	74 580	77 537	80 481	83 440	86 387	89 411
A) 1er octobre 2022	77 190	80 251	83 298	86 360	89 411	92 540
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	78 155	81 254	84 339	87 440	90 529	93 697
B) 1er octobre 2023	80 500	83 692	86 869	90 063	93 245	96 508
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	80 903	84 110	87 303	90 513	93 711	96 991

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
C) 1er octobre 2024	82 521	85 792	89 049	92 323	95 585	98 931
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	82 727	86 006	89 272	92 554	95 824	99 178
D) 1er octobre 2025	84 382	87 726	91 057	94 405	97 740	101 162

PC-03 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2021	89 861	93 272	96 701	100 107	103 522	106 933
A) 1er octobre 2022	93 006	96 537	100 086	103 611	107 145	110 676
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	94 169	97 744	101 337	104 906	108 484	112 059
B) 1er octobre 2023	96 994	100 676	104 377	108 053	111 739	115 421
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	97 479	101 179	104 899	108 593	112 298	115 998
C) 1er octobre 2024	99 429	103 203	106 997	110 765	114 544	118 318
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	99 678	103 461	107 264	111 042	114 830	118 614
D) 1er octobre 2025	101 672	105 530	109 409	113 263	117 127	120 986

PC-04 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2021	104 116	107 756	111 401	115 045	118 684	122 328
A) 1er octobre 2022	107 760	111 527	115 300	119 072	122 838	126 609
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	109 107	112 921	116 741	120 560	124 373	128 192
B) 1er octobre 2023	112 380	116 309	120 243	124 177	128 104	132 038
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	112 942	116 891	120 844	124 798	128 745	132 698
C) 1er octobre 2024	115 201	119 229	123 261	127 294	131 320	135 352
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	115 489	119 527	123 569	127 612	131 648	135 690
D) 1er octobre 2025	117 799	121 918	126 040	130 164	134 281	138 404

PC-05 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2021	117 295	121 321	125 365	129 410	133 450
A) 1er octobre 2022	121 400	125 567	129 753	133 939	138 121
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	122 918	127 137	131 375	135 613	139 848
B) 1er octobre 2023	126 606	130 951	135 316	139 681	144 043
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	127 239	131 606	135 993	140 379	144 763
C) 1er octobre 2024	129 784	134 238	138 713	143 187	147 658
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	130 108	134 574	139 060	143 545	148 027
D) 1er octobre 2025	132 710	137 265	141 841	146 416	150 988

Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice L, sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. Les augmentations de la première année (2022) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 1er octobre 2021.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2023) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement salarial

de 0,50 % pour une augmentation totale composée de 8,477 % des taux du 1er octobre 2021.

PC

Notes sur la rémunération

1. Sous réserve des dispositions de la note sur la rémunération 7, la personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle de taux des PC-01 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est rémunérée à compter du 1er octobre 2022, selon l'échelle de taux « A », à un taux qui est trois virgule cinq pour cent (3,5 %) supérieur à son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
2. Sous réserve des dispositions de la note sur la rémunération 7, la personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle de taux des PC-01 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est rémunérée à compter du 1er octobre 2022, selon l'échelle de taux « X », à un taux qui est un virgule vingt-cinq pour cent (1,25 %) supérieur à son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
3. Sous réserve des dispositions de la note sur la rémunération 7, la personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle de taux des PC-01 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est rémunérée à compter du 1er octobre 2023, selon l'échelle de taux « B », à un taux qui est trois virgule zéro pour cent (3,0 %) supérieur à son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
4. Sous réserve des dispositions de la note sur la rémunération 7, la personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle de taux des PC-01 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est rémunérée à compter du 1er octobre 2023, selon l'échelle de taux « Y », à un taux qui est zéro virgule cinq pour cent (0,5 %) supérieur à son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
5. Sous réserve des dispositions de la note sur la rémunération 7, la personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle de taux des PC-01 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est rémunérée à compter du 1er octobre 2024, selon l'échelle de taux « C », à un taux qui est deux virgule zéro pour cent (2,0 %) supérieur à son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
6. Sous réserve des dispositions de la note sur la rémunération 7, la personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle de taux des PC-01 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est rémunérée à compter du 1er octobre 2024, selon l'échelle de taux « Z », à un taux qui est zéro virgule vingt-cinq pour cent (0,25 %) supérieur à son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
7. Sous réserve des dispositions de la note sur la rémunération 7, la personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle de taux des PC-01 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est rémunérée à compter du 1er octobre 2025, selon l'échelle de taux « D », à un taux qui est deux virgule zéro pour cent (2,0 %) supérieur à son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
8. La personne salariée initialement nommée à un niveau de la partie de l'échelle de taux des PC-01 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) ne touchera pas d'augmentation économique pendant une période de douze (12) mois commençant à la date de sa nomination initiale, à condition que son taux de rémunération ne soit pas inférieur au taux minimal. Douze (12) mois après sa nomination initiale, la personne salariée verra son taux de rémunération rajusté d'un taux égal à celui de l'augmentation économique appliquée pendant cette période de douze (12) mois à la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes, à condition que le taux maximal de rémunération de la partie de l'échelle qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) ne soit pas dépassé.
9. Le rendement de toute personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle de taux des PC-01 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est examiné par l'employeur dans les deux (2) ans de sa nomination en vue de s'assurer si la personne salariée doit être rémunérée ou non selon le premier (1er) échelon de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes. D'après cet examen, l'employeur décide de certifier ou non si la personne salariée devrait être rémunérée à ce moment-là au premier (1er) échelon de cette partie de l'échelle. Le rendement de toute personne salariée qui continue d'être rémunérée selon cette partie de l'échelle qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) après la deuxième (2e) date de l'anniversaire de sa nomination sera examiné au moins une fois l'an par la suite.
10. À l'exception des personnes salariées rémunérées selon la partie de l'échelle de taux des PC-01 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$), l'augmentation d'échelon de rémunération porte le traitement au taux suivant de

l'échelle de taux.

11. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de la personne salariée à plein temps ou à temps partiel qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommée à un poste de l'unité de négociation après la date de signature de la présente convention est la date de l'anniversaire de ladite nomination. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de la personne salariée à plein temps ou à temps partiel qui a été nommée à un poste de l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention reste inchangée.
12. La période d'augmentation d'échelon de rémunération de toutes les personnes salariées rémunérées selon la partie de l'échelle de taux PC-01 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est de six (6) mois et le montant de l'augmentation d'échelon de rémunération est de trois cents dollars (300 \$), ou d'un montant supérieur que l'employeur peut établir à condition que le dernier taux de cette partie de l'échelle de taux comportant des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) ne soit pas dépassé.
13. Une augmentation qui fait passer la rémunération de la partie de l'échelle PC-01 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) au premier (1er) échelon de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes intervient à la date à laquelle l'employeur certifie que la personne salariée doit être rémunérée à ce taux-là.
14. Dans les cas de mutations et d'avancement, l'augmentation d'échelon de rémunération la plus basse selon la partie de l'échelle de taux qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est de trois cents dollars (300 \$).

SG - Groupe : Réglementation scientifique 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) Ajustement salarial à compter du 1er octobre 2022
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2023
- Y) Rajustement de la ligne de paie à compter du 1er octobre 2023
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2024
- Z) Ajustement salarial à compter du 1er octobre 2024
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2025

SG-SRE-01 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelle/Échelon 1
\$) 1er octobre 2021	32 863 à 66 191
A) 1er octobre 2022	34 013 à 68 508
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	34 438 à 69 364
B) 1er octobre 2023	35 471 à 71 445
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	35 648 à 71 802
C) 1er octobre 2024	36 361 à 73 238
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	36 452 à 73 421
D) 1er octobre 2025	37 181 à 74 889

SG-SRE-02 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2021	65 764	68 370	70 962	73 573	76 181	79 033
A) 1er octobre 2022	68 066	70 763	73 446	76 148	78 847	81 799
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	68 917	71 648	74 364	77 100	79 833	82 821
B) 1er octobre 2023	70 985	73 797	76 595	79 413	82 228	85 306
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	71 340	74 166	76 978	79 810	82 639	85 733

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
C) 1er octobre 2024	72 767	75 649	78 518	81 406	84 292	87 448
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	72 949	75 838	78 714	81 610	84 503	87 667
D) 1er octobre 2025	74 408	77 355	80 288	83 242	86 193	89 420

SG-SRE-03 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2021	71 577	74 593	77 625	80 637	83 640	86 677	89 708	93 221
A) 1er octobre 2022	74 082	77 204	80 342	83 459	86 567	89 711	92 848	96 484
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	75 008	78 169	81 346	84 502	87 649	90 832	94 009	97 690
B) 1er octobre 2023	77 258	80 514	83 786	87 037	90 278	93 557	96 829	100 621
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	77 644	80 917	84 205	87 472	90 729	94 025	97 313	101 124
C) 1er octobre 2024	79 197	82 535	85 889	89 221	92 544	95 906	99 259	103 146
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	79 395	82 741	86 104	89 444	92 775	96 146	99 507	103 404
D) 1er octobre 2025	80 983	84 396	87 826	91 233	94 631	98 069	101 497	105 472

SG-SRE-04 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2021	84 631	87 633	90 460	93 281	96 477	99 668	103 078
A) 1er octobre 2022	87 593	90 700	93 626	96 546	99 854	103 156	106 686
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	88 688	91 834	94 796	97 753	101 102	104 445	108 020
B) 1er octobre 2023	91 349	94 589	97 640	100 686	104 135	107 578	111 261
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	91 806	95 062	98 128	101 189	104 656	108 116	111 817
C) 1er octobre 2024	93 642	96 963	100 091	103 213	106 749	110 278	114 053
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	93 876	97 205	100 341	103 471	107 016	110 554	114 338
D) 1er octobre 2025	95 754	99 149	102 348	105 540	109 156	112 765	116 625

SG-SRE-05 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2021	93 435	96 612	99 784	102 940	106 113	109 291	112 829
A) 1er octobre 2022	96 705	99 993	103 276	106 543	109 827	113 116	116 778
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	97 914	101 243	104 567	107 875	111 200	114 530	118 238
B) 1er octobre 2023	100 851	104 280	107 704	111 111	114 536	117 966	121 785
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	101 355	104 801	108 243	111 667	115 109	118 556	122 394
C) 1er octobre 2024	103 382	106 897	110 408	113 900	117 411	120 927	124 842
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	103 640	107 164	110 684	114 185	117 705	121 229	125 154
D) 1er octobre 2025	105 713	109 307	112 898	116 469	120 059	123 654	127 657

SG-SRE-06 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2021	98 647	101 758	104 870	108 010	111 141	114 282	117 696
A) 1er octobre 2022	102 100	105 320	108 540	111 790	115 031	118 282	121 815
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	103 376	106 637	109 897	113 187	116 469	119 761	123 338
B) 1er octobre 2023	106 477	109 836	113 194	116 583	119 963	123 354	127 038

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	107 009	110 385	113 760	117 166	120 563	123 971	127 673
C) 1er octobre 2024	109 149	112 593	116 035	119 509	122 974	126 450	130 226
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	109 422	112 874	116 325	119 808	123 281	126 766	130 552
D) 1er octobre 2025	111 610	115 131	118 652	122 204	125 747	129 301	133 163

SG-SRE-07 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2021	105 208	108 878	112 232	115 901	119 575	123 242	127 134
A) 1er octobre 2022	108 890	112 689	116 160	119 958	123 760	127 555	131 584
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	110 251	114 098	117 612	121 457	125 307	129 149	133 229
B) 1er octobre 2023	113 559	117 521	121 140	125 101	129 066	133 023	137 226
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	114 127	118 109	121 746	125 727	129 711	133 688	137 912
C) 1er octobre 2024	116 410	120 471	124 181	128 242	132 305	136 362	140 670
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	116 701	120 772	124 491	128 563	132 636	136 703	141 022
D) 1er octobre 2025	119 035	123 187	126 981	131 134	135 289	139 437	143 842

SG-SRE-08 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2021	110 390	114 267	118 144	122 022	125 896	129 780	134 124
A) 1er octobre 2022	114 254	118 266	122 279	126 293	130 302	134 322	138 818
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	115 682	119 744	123 807	127 872	131 931	136 001	140 553
B) 1er octobre 2023	119 152	123 336	127 521	131 708	135 889	140 081	144 770
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	119 748	123 953	128 159	132 367	136 568	140 781	145 494
C) 1er octobre 2024	122 143	126 432	130 722	135 014	139 299	143 597	148 404
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	122 448	126 748	131 049	135 352	139 647	143 956	148 775
D) 1er octobre 2025	124 897	129 283	133 670	138 059	142 440	146 835	151 751

Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice L, sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. Les augmentations de la première année (2022) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 1er octobre 2021.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2023) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement salarial de 0,50 % pour une augmentation totale composée de 8,477 % des taux du 1er octobre 2021.

SG-SRE

Notes sur la rémunération

1.
 - a. À compter du 1er octobre 2022, l'échelle des taux des personnes salariées rémunérées au niveau SG-SRE-01 est majorée de trois virgule cinq pour cent (3,5 %) comme le reflète l'échelle de taux « A ». Les personnes salariées rémunérées selon cette échelle sont rémunérées à un taux qui est supérieur de trois virgule cinq pour cent (3,5 %) à leur ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.

- b. À compter du 1er octobre 2022, l'échelle de taux des personnes salariées rémunérées au niveau SG-SRE-01 est majorée de un virgule vingt-cinq pour cent (1,25 %) comme le reflète l'échelle de taux « X ». Les personnes salariées rémunérées selon l'échelle de taux sont rémunérées à un taux qui est supérieur de un virgule vingt-cinq pour cent (1,25 %) à leur ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
- c. À compter du 1er octobre 2023, l'échelle de taux des personnes salariées rémunérées au niveau SG-SRE-01 est majorée de trois virgule zéro pour cent (3,0 %) comme le reflète l'échelle de taux « B ». Les personnes salariées rémunérées selon l'échelle de taux sont rémunérées à un taux qui est supérieur de trois virgule zéro pour cent (3,0 %) à leur ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
- d. À compter du 1er octobre 2023, l'échelle de taux des personnes salariées rémunérées au niveau SG-SRE-01 est majorée de zéro virgule cinq pour cent (0,5 %) comme le reflète l'échelle de taux « Y ». Les personnes salariées rémunérées selon l'échelle de taux sont rémunérées à un taux qui est supérieur de zéro virgule cinq pour cent (0,5 %) à leur ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
- e. À compter du 1er octobre 2024, l'échelle de taux des personnes salariées rémunérées au niveau SG-SRE-01 est majorée de deux virgule zéro pour cent (2,0 %) comme le reflète l'échelle de taux « C ». Les personnes salariées rémunérées selon l'échelle de taux sont rémunérées à un taux qui est supérieur de deux virgule zéro pour cent (2,0 %) à leur ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
- f. À compter du 1er octobre 2024, l'échelle de taux des personnes salariées rémunérées au niveau SG-SRE-01 est majorée de zéro virgule vingt-cinq pour cent (0,25 %) comme le reflète l'échelle de taux « Z ». Les personnes salariées rémunérées selon l'échelle de taux sont rémunérées à un taux qui est supérieur de zéro virgule vingt-cinq pour cent (0,25 %) à leur ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
- g. À compter du 1er octobre 2025, l'échelle de taux des personnes salariées rémunérées au niveau SG-SRE-01 est majorée de deux virgule zéro pour cent (2,0 %) comme le reflète l'échelle de taux « D ». Les personnes salariées rémunérées selon l'échelle de taux sont rémunérées à un taux qui est supérieur de deux virgule zéro pour cent (2,0 %) à leur ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
2. À l'exception du SG-SRE-01, la période d'augmentation d'échelon de rémunération pour toutes les personnes salariées est de douze (12) mois.
3. Pour toutes les personnes salariées rémunérées selon l'échelle des taux SG-SRE-01, la période d'augmentation d'échelon de rémunération est de six (6) mois et l'augmentation minimale doit être de trois cents dollars (300 \$) ou plus, comme le déterminera l'employeur, ou d'un montant moindre portant la rémunération de la personne salariée au taux maximal de la fourchette. Aux fins des mutations et des promotions, l'augmentation d'échelon de rémunération minimale est de trois cents dollars (300 \$).

SG - Groupe : Examen des brevets Taux de rémunération annuel (en dollars)

Légende

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

SG-PAT-01 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelle/Échelon 1
\$) 1er octobre 2021	38 681 à 71 225
A) 1er octobre 2022	40 035 à 73 718
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	40 535 à 74 639

En vigueur	Échelle/Échelon 1
B) 1er octobre 2023	41 751 à 76 878
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	41 960 à 77 262
C) 1er octobre 2024	42 799 à 78 807
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	42 906 à 79 004
D) 1er octobre 2025	43 764 à 80 584

SG-PAT-02 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
\$) 1er octobre 2021	73 020	75 565	78 096	80 636
A) 1er octobre 2022	75 576	78 210	80 829	83 458
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	76 521	79 188	81 839	84 501
B) 1er octobre 2023	78 817	81 564	84 294	87 036
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	79 211	81 972	84 715	87 471
C) 1er octobre 2024	80 795	83 611	86 409	89 220
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	80 997	83 820	86 625	89 443
D) 1er octobre 2025	82 617	85 496	88 358	91 232

SG-PAT-03 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2021	77 200	80 156	83 101	86 060	89 000	91 961	94 918
A) 1er octobre 2022	79 902	82 961	86 010	89 072	92 115	95 180	98 240
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	80 901	83 998	87 085	90 185	93 266	96 370	99 468
B) 1er octobre 2023	83 328	86 518	89 698	92 891	96 064	99 261	102 452
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	83 745	86 951	90 146	93 355	96 544	99 757	102 964
C) 1er octobre 2024	85 420	88 690	91 949	95 222	98 475	101 752	105 023
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	85 634	88 912	92 179	95 460	98 721	102 006	105 286
D) 1er octobre 2025	87 347	90 690	94 023	97 369	100 695	104 046	107 392

SG-PAT-04 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2021	89 616	92 663	95 541	98 242	100 949	103 651	106 709	109 763
A) 1er octobre 2022	92 753	95 906	98 885	101 680	104 482	107 279	110 444	113 605
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	93 912	97 105	100 121	102 951	105 788	108 620	111 825	115 025
B) 1er octobre 2023	96 729	100 018	103 125	106 040	108 962	111 879	115 180	118 476
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	97 213	100 518	103 641	106 570	109 507	112 438	115 756	119 068
C) 1er octobre 2024	99 157	102 528	105 714	108 701	111 697	114 687	118 071	121 449
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	99 405	102 784	105 978	108 973	111 976	114 974	118 366	121 753
D) 1er octobre 2025	101 393	104 840	108 098	111 152	114 216	117 273	120 733	124 188

SG-PAT-05 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2021	100 024	103 056	106 097	109 134	112 160	115 174	118 214	121 256
A) 1er octobre 2022	103 525	106 663	109 810	112 954	116 086	119 205	122 351	125 500

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	104 819	107 996	111 183	114 366	117 537	120 695	123 880	127 069
B) 1er octobre 2023	107 964	111 236	114 518	117 797	121 063	124 316	127 596	130 881
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	108 504	111 792	115 091	118 386	121 668	124 938	128 234	131 535
C) 1er octobre 2024	110 674	114 028	117 393	120 754	124 101	127 437	130 799	134 166
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	110 951	114 313	117 686	121 056	124 411	127 756	131 126	134 501
D) 1er octobre 2025	113 170	116 599	120 040	123 477	126 899	130 311	133 749	137 191

SG-PAT-06 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2021	110 859	113 891	116 937	119 997	123 058	126 123	129 632	133 150
A) 1er octobre 2022	114 739	117 877	121 030	124 197	127 365	130 537	134 169	137 810
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	116 173	119 350	122 543	125 749	128 957	132 169	135 846	139 533
B) 1er octobre 2023	119 658	122 931	126 219	129 521	132 826	136 134	139 921	143 719
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	120 256	123 546	126 850	130 169	133 490	136 815	140 621	144 438
C) 1er octobre 2024	122 661	126 017	129 387	132 772	136 160	139 551	143 433	147 327
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	122 968	126 332	129 710	133 104	136 500	139 900	143 792	147 695
D) 1er octobre 2025	125 427	128 859	132 304	135 766	139 230	142 698	146 668	150 649

SG-PAT-07 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2021	115 508	118 376	121 960	125 236	128 511
A) 1er octobre 2022	119 551	122 519	126 229	129 619	133 009
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	121 045	124 050	127 807	131 239	134 672
B) 1er octobre 2023	124 676	127 772	131 641	135 176	138 712
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	125 299	128 411	132 299	135 852	139 406
C) 1er octobre 2024	127 805	130 979	134 945	138 569	142 194
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	128 125	131 306	135 282	138 915	142 549
D) 1er octobre 2025	130 688	133 932	137 988	141 693	145 400

SG-PAT-07 : taux de rémunération annuels (en dollars) - suite

En vigueur	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
\$) 1er octobre 2021	132 095	137 179	142 258	147 337
A) 1er octobre 2022	136 718	141 980	147 237	152 494
X) Ajustement salarial - 1er octobre 2022	138 427	143 755	149 077	154 400
B) 1er octobre 2023	142 580	148 068	153 549	159 032
Y) Rajustement de la ligne de paie - 1er octobre 2023	143 293	148 808	154 317	159 827
C) 1er octobre 2024	146 159	151 784	157 403	163 024
Z) Ajustement salarial - 1er octobre 2024	146 524	152 163	157 797	163 432
D) 1er octobre 2025	149 454	155 206	160 953	166 701

Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice L, sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. Les augmentations de la première année (2022) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 1er octobre 2021.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2023) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement salarial de 0,50 % pour une augmentation totale composée de 8,477 % des taux du 1er octobre 2021.

SG-PAT

Notes sur la rémunération

1. La personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle de taux SG-PAT-01 est rémunérée à compter du 1er octobre 2022, à un taux de l'échelle « A » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser trois virgule cinq pour cent (3,5 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
2. La personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle de taux SG-PAT-01 est rémunérée à compter du 1er octobre 2022, à un taux de l'échelle « X » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser un virgule vingt-cinq pour cent (1,25 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
3. La personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle de taux SG-PAT-01 est rémunérée à compter du 1er octobre 2023, à un taux de l'échelle « B » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser trois virgule zéro pour cent (3,0 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
4. La personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle de taux SG-PAT-01 est rémunérée à compter du 1er octobre 2023, à un taux de l'échelle « Y » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser zéro virgule cinq pour cent (0,5 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
5. La personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle de taux SG-PAT-01 est rémunérée à compter du 1er octobre 2024, à un taux de l'échelle « C » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule zéro pour cent (2,0 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
6. La personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle de taux SG-PAT-01 est rémunérée à compter du 1er octobre 2024, à un taux de l'échelle « Z » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser zéro virgule vingt-cinq pour cent (0,25 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
7. La personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle de taux SG-PAT-01 est rémunérée à compter du 1er octobre 2025, à un taux de l'échelle « D » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule zéro pour cent (2,0 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
8. Nonobstant la note sur la rémunération 1, la personne salariée rémunérée selon l'échelle du niveau SG-PAT-01 qui, lors de sa première (1re) nomination à la fonction publique en 2022, appartenait à l'unité de négociation et était rémunérée à un taux fixé en tenant compte du fait qu'elle n'avait pas l'expérience pertinente au niveau SG-PAT-01 ne bénéficie pas du rajustement de son taux de rémunération en application de l'échelle de taux du 1er octobre 2022.
9. À l'exception du SG-PAT-01, la période d'augmentation d'échelon de rémunération pour toutes les personnes salariées est de douze (12) mois.
10. Pour toutes les personnes salariées rémunérées selon l'échelle des taux SG-PAT-01, la période d'augmentation d'échelon de rémunération est de six (6) mois et l'augmentation minimale doit être de trois cents dollars (300 \$) ou plus, comme le déterminera l'employeur, ou d'un montant moindre portant la rémunération de la personne salariée au taux maximal de la fourchette. Aux fins des mutations et des promotions, l'augmentation d'échelon de rémunération minimale est de trois cents dollars (300 \$).

Appendice « B » - 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 [Haut de la page](#)

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.

Article 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 9.01(b) et 9.01(c).

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.

Signée à Ottawa, le 14^e jour du mois de décembre 2023.

Le Conseil du Trésor	L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Marie-Chantal Girard Katia Morinville	David Griffin Katherine Kenny

Appendice « C » - Examinatrices et examinateurs de brevets Lettre d'accord [Haut de la page](#)

En reconnaissance du fait que, par le passé, certaines examinatrices et certains examinateurs de brevets se sont vu accorder un congé pour se présenter à l'examen d'agente ou d'agent de brevets, il est convenu, entre l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Bureau des brevets, que ce dernier accordera un congé payé aux examinatrices et aux examinateurs de brevets pour se présenter à l'examen en vertu des conditions suivantes, expressément acceptées par les deux parties :

1. Le présent privilège est accordé à toute examinatrice et à tout examinateur deux (2) fois au maximum au cours de sa carrière au Bureau des brevets, et ce, pour chacun des quatre (4) examens.
2. L'attribution du privilège est laissée à la discrétion du Bureau des brevets et assujettie aux nécessités du service du Bureau.
3. Le privilège ne s'étendra pas aux séminaires préparatoires ni à aucun honoraire lié à l'examen ou au séminaire.
4. L'attribution de ce privilège ne signifie aucunement que la réussite à l'examen est une qualification nécessaire ou souhaitable pour les examinatrices et les examinateurs de brevets, ni qu'il en sera tenu compte dans l'appréciation du personnel ou pour l'avancement.

Signée à Ottawa, le 14^e jour du mois de décembre 2023.

Le Conseil du Trésor	L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Marie-Chantal Girard Katia Morinville	David Griffin Katherine Kenny

Appendice « D » - Protocole d'accord entre Le Conseil du Trésor et L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) en ce qui [Haut de la page](#)

concerne l'intégrité scientifique

Le présent PA a pour but d'établir un cadre pour l'élaboration conjointe de politiques et de directives sur l'intégrité scientifique entre l'IPFPC et le Conseil du Trésor, et entre l'IPFPC et les ministères.

Les parties au présent accord reconnaissent que l'intégrité scientifique fait partie intégrante du travail du ministère et de la personne salariée. Il est essentiel au processus décisionnel de l'administration publique d'assurer et de renforcer l'intégrité scientifique, et il incombe à toutes les personnes salariées de le faire. Ainsi, les décideurs pourront puiser dans les données scientifiques et de sciences sociales probantes de haute qualité, rigoureuses et d'application générale pour éclairer leurs décisions. L'intégrité scientifique comprend l'application des concepts de transparence, d'ouverture, de travail de grande qualité, visant à éviter les conflits d'intérêts ainsi que l'assurance du respect de normes élevées d'impartialité et d'éthique en matière de recherche. Dans ce contexte, les parties reconnaissent qu'il est nécessaire d'encourager une culture d'intégrité scientifique au sein du domaine des sciences et des recherches gouvernementales.

Le gouvernement du Canada croit fermement que les sciences gouvernementales devraient être accessibles au public et qu'elles forment un élément important d'un processus décisionnel fondé sur des éléments probants.

La Directive sur la gestion des communications stipule que les porte-parole et les expertes et les experts en la matière peuvent s'exprimer publiquement sur leur propre domaine d'expertise et sur leur recherche, dans le respect du Code de valeurs et d'éthique du secteur public. Les administratrices générales et les administrateurs généraux ont été invités à faire preuve d'une attention constante à la mise en œuvre des exigences de politique de leurs ministères qui permettent aux scientifiques du gouvernement de parler publiquement de leurs travaux. Dans le cadre de la mise en œuvre, les administratrices générales et les administrateurs généraux devraient communiquer directement avec les personnes salariées de leurs ministères afin de s'assurer qu'elles sont au courant de la politique de communication et de la façon dont elle s'applique.

Les parties reconnaissent l'importance de faire l'équilibre entre les exigences liées à l'intégrité scientifique et celles du Code de valeurs et d'éthique du secteur public tel qu'il a été adopté le 2 avril 2012.

Les principes et les lignes directrices en matière d'intégrité scientifique comprennent la publication de renseignements et de données scientifiques à l'intention du public en temps utile et conformément à la Directive du gouvernement du Canada sur le gouvernement ouvert, l'attribution et la reconnaissance des contributions de la science et des scientifiques du gouvernement du Canada, lorsqu'approprié, la reconnaissance dans des publications officielles ou dans des communications où une contribution importante (significative) a été faite aux programmes, aux politiques ou aux règlements, y compris les noms et les rôles des personnes qui y ont contribué de façon importante.

En outre, les principes et les lignes directrices en matière d'intégrité scientifique permettent que la science soit de grande qualité, libre d'une interférence politique, commerciale et des clients, assure l'éducation des personnes salariées du ministère ou de l'organisme sur le rôle de la science dans la prise de décisions fondée sur des éléments probants. Le gouvernement du Canada reconnaît l'importance du perfectionnement professionnel, et du rôle des personnes salariées dans l'élaboration des politiques du gouvernement et les conseils qu'elles lui donnent.

Mise en œuvre et gouvernance

Les ministères qui emploient plus de dix (10) membres des groupes RE ou SP doivent élaborer et conserver leurs propres politiques et procédures sur l'intégrité scientifique en collaboration avec les représentantes et les représentants de l'IPFPC de leurs lieux de travail respectifs. Ces politiques traiteront des principes et des lignes directrices indiquées plus haut, y compris le droit de parler publiquement prévu dans la convention collective. Elles doivent être achevées dans les dix-huit (18) mois suivant la signature du présent PA, ou dans les dix-huit (18) mois suivant l'atteinte du seuil de dix (10) membres. Les ministères, en collaboration avec l'IPFPC, s'efforceront de créer une politique commune qui peut servir de modèle par les ministères dans l'élaboration de leurs propres politiques sur l'intégrité scientifique. Elle doit être achevée dans les six (6) premiers mois suivant la signature de cette convention collective.

Les ministères doivent rendre compte chaque année au Comité national de consultation patronale-syndicale sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre du présent PA et des politiques ministérielles. De plus, le Comité de gouvernance, composé de la ou du secrétaire du Conseil du Trésor, de la conseillère ou du conseiller scientifique en chef et de la présidente ou du président

de l'IPFPC, se réunira chaque année pour faire le bilan des progrès et décider de la marche à suivre.

Le Conseil du Trésor	L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Marie-Chantal Girard Katia Morinville	David Griffin Katherine Kenny

****Appendice « E » - Protocole d'accord entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) concernant une indemnité pour certaines personnes salariées de Santé Canada appartenant au groupe sciences biologiques de l'unité de négociation sciences appliquées et examen des brevets (SP)**

[Haut de la page](#)

1. L'employeur offrira une indemnité aux personnes salariées de la Direction générale des produits de santé et des aliments (DGPSA) de Santé Canada qui évaluent les produits thérapeutiques pour usage humain et occupent :

- des postes BI-04 ou BI-05;
- ou
- des postes BI-05 au sein de la DGPSA où elles supervisent actuellement des personnes salariées occupant un poste BI-04 qui reçoivent l'indemnité prévue aux termes du présent accord;
- et

qui évaluent l'innocuité et l'efficacité des produits thérapeutiques pour usage humain (drogues et matériaux médicaux tels que définis à la partie II de la *Loi sur les aliments et drogues*) par une combinaison d'évaluations scientifiques approfondies de données cliniques obtenues par rapport aux humains, des évaluations des bienfaits et des risques, et de la gestion et la communication des risques. Les évaluations seront effectuées relativement aux éléments suivants :

- avant la mise en marché
- fabrication des produits biologiques
- biodisponibilité
- après la mise en marché

2. Les parties conviennent que les personnes salariées BI qui exercent les fonctions des postes susmentionnés sont admissibles à une « indemnité pour l'examen clinique de médicaments pour usage humain (Human Drugs Clinical Review Allowance) » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

**

- a. Les personnes salariées BI qui exercent les fonctions des postes susmentionnés sont admissibles à une indemnité pour l'examen clinique de médicaments pour usage humain (Human Drugs Clinical Review Allowance) payable à toutes les deux semaines;
- b. Les personnes salariées reçoivent le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

**

	Montant annuel	Montant quotidien
BI-04	15 723 \$	60,27 \$
BI-05	17 970 \$	68,88 \$

- c. L'indemnité stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de la personne salariée sauf aux fins du calcul de la prestation supplémentaire de chômage prévue aux paragraphes 17.04, 17.05, 17.07 et 17.08;
- d. L'indemnité pour l'examen clinique de médicaments pour usage humain (Human Drugs Clinical Review Allowance) n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature du présent protocole d'accord;

- e. Sous réserve de l'alinéa (f) ci-dessous, le montant de l'indemnité pour l'examen clinique de médicaments pour usage humain (Human Drugs Clinical Review Allowance) est celui stipulé à l'alinéa 2(b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de la personne salariée;
 - f. La personne salariée BI qui est tenue par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 46.08, touche une indemnité pour l'examen clinique de médicaments pour usage humain (Human Drugs Clinical Review Allowance) proportionnelle au temps passé à chaque niveau.
3. Les personnes salariées BI à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier, conformément au paragraphe 40.03.
 4. La personne salariée ne peut recevoir le montant quotidien de l'indemnité pour l'examen clinique de médicaments pour usage humain (Human Drugs Clinical Review Allowance) pour les périodes où elle est suspendue ou en congé non payé.
 5. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'accord peuvent faire l'objet de consultations.
 6. Le présent protocole d'accord prend fin le 30 septembre 2026.

Signée à Ottawa, le 14e jour du mois de décembre 2023.

Le Conseil du Trésor	L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Marie-Chantal Girard Katia Morinville	David Griffin Katherine Kenny

****Appendice « F » - Protocole d'entente : blocage des postes**

[Haut de la page](#)

Généralités

1. Le présent protocole d'accord 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'accord restera en vigueur jusqu'à ce qu'il soit modifié ou annulé par consentement mutuel des parties.
3. Le présent protocole d'accord prévaut sur la Directive sur les conditions d'emploi lorsque celle-ci entre en contradiction avec le protocole d'accord.
4. Lorsque les dispositions d'une convention collective entrent en conflit avec celles énoncées dans le présent protocole d'accord, ce sont les conditions de ce dernier qui prévalent.
5. À compter du 13 décembre 1981, cet accord fera partie intégrante de toutes les conventions collectives auxquelles l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor seront parties.

Partie I

La partie I du présent protocole d'accord s'applique aux titulaires de postes qui, après l'entrée en vigueur de ce protocole, seront reclassifiés ou reclassifiées 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 du paragraphe 3b) 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 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 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 ou rémunérées 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.

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

****Appendice « G » - Réaménagement des effectifs**

[Haut de la page](#)

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

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 Programme de départ volontaire

**6.3 Échange de postes

**6.4 Options

6.5 Prime de maintien en fonction

Partie VII Dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution

Préambule

7.1 Définitions

**7.2 Généralités

7.3 Responsabilités

7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution

7.5 L'offre d'emploi du nouvel employeur

7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice

7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

7.8 Remboursement

7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

Annexe A Énoncé des principes régissant la pension

Annexe B Mesure de soutien à la transition (MST)

**Annexe C Rôle de la CFP dans l'administration des droits de priorité des personnes salariées 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 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 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 personne 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.

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.

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 touchée 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 laquelle elle ou 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 pertinents, 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 de 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.

Priorité de personne salariée excédentaire (surplus priority)

Priorité de nomination accordée conformément à l'article 5 du REFP et selon l'article 40 de la LEFP 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 essentielles. La période d'admissibilité à cette priorité est définie sous le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* (REFP).

Priorité de réintégration (reinstatement priority)

**

Priorité de nomination accordée conformément au paragraphe 10(1) du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*, 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 (workforce adjustment)

Situation qui se produit lorsqu'une administratrice générale ou un administrateur général décide que les services d'une 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 a 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 des 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 CNM
- 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'IPFPC 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'IPFPC. La lettre doit indiquer si :

- a. une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par l'administratrice générale 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 de personne salariée 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 vitae 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'IPFPC et consultent les représentantes et les représentants de l'Institut de façon exhaustive au sujet de tout réaménagement des effectifs le plus tôt possible après que la décision a été prise et tout au long du processus. Dès que les 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, lieu de travail, numéro de téléphone, adresse courriel et 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 « G » sur le réaménagement des effectifs de la présente convention collective s'applique.

1.1.14 Les administratrices générales ou 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 s'ils ont épuisé toutes les autres possibilités.

- 1.1.17** Les ministères ou les organisations d'attache nomment le plus grand nombre de leurs 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 aucune ou aucun bénéficiaire d'une priorité supérieure, qui possède les compétences requises et qui soit intéressée ou 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 CNM.
- 1.1.21** Aux fins de la directive sur la réinstallation du CNM, 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, 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 CFP.
- 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'entrepreneurs, d'entrepreneurs, de conseillères, 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, ils évitent d'embaucher et de réembaucher le personnel temporaire d'agence, les entrepreneures, les entrepreneurs, les services de sous-traitance, les conseillères, les 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'IPFPC.

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 soit 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, 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 de personne salariée 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 salariées.

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 clauses 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 de 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,
- et
- 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 (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;
- et
- c. s'assurer que les personnes ayant droit à une priorité sont informées de leurs droits à ce chapitre.

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

- a. au 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;
- et
- 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'IPFPC 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 vitae) qui les aideront dans leurs démarches en vue d'une nomination;
- d. de s'assurer que la CFP et les ministères ou les organisations d'accueil peuvent les joindre facilement, et de se présenter à tout rendez-vous découlant d'une présentation;
- e. d'étudier sérieusement les possibilités d'emploi qui leur sont offertes (c'est-à-dire les présentations au sein du ministère ou de l'organisation d'attache, les présentations de la CFP et les offres d'emploi faites par des ministères ou des organisations), y compris celles qui prévoient un recyclage ou une réinstallation, ainsi que les nominations pour une période déterminée et les nominations à un niveau inférieur.

1.4.3 Les 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 et les 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'IPFPC, 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 comme des 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 paragraphes 1.1.18 à 1.1.22.

**

3.1.4 Les ministères ou les organisations s'efforceront de respecter les préférences d'installation de la personne salariée, mais rien n'empêche une administratrice générale ou un administrateur général, après une 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 qu'aucun autre bénéficiaire de priorité n'ait les qualifications requises pour un poste vacant donné auquel il est fait référence à l'alinéa (a) ci-dessus.

**

4.2.2 Le ministère ou l'organisation d'attache s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par la personne salariée excédentaire, par ses propres agentes 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 ou les administrateurs généraux garantiront une offre d'emploi raisonnable à une personne salariée touchée pour laquelle 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 de l'administrateur général aura cent vingt (120) jours pour envisager les trois (3) options mentionnées plus bas avant de devoir prendre une décision, et

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 de l'article 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'IPFPC.

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 organisation doit faire parvenir sans délai à la présidente ou au président de l'IPFPC une copie de toute lettre qu'il aura envoyée en vertu de la présente partie ou de tout avis de mise en disponibilité émis conformément à la 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 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 des participants se fera par ancienneté. Par ancienneté, on entend le nombre total d'années d'emploi dans la fonction publique fédérale, qu'elles soient ou non continues.

6.3 Échange de postes

6.3.1 Tous les ministères participeront au processus d'échanges de postes.

**

6.3.2 Un échange a lieu lorsqu'une personne salariée optante ou une personne salariée excédentaire 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 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 la 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 (la personne salariée remplaçante) qui prend la place d'une personne salariée optante doit répondre aux exigences du poste de cette dernière, 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 précisions, l'échange de postes doit avoir lieu à une date donnée une fois qu'il a été approuvé, mais peut se faire après l'échéance de la période de cent vingt (120) jours en raison, par exemple, de la lenteur des processus administratifs.

**

6.3.9 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 mis 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 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 MST 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 tenue 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 à laquelle 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 à laquelle 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 du syndicat 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 (DME), et si possible, au moins cent quatre-vingts (180) jours avant la date du transfert.

L'avis à l'Institut comprendra : 1) le programme à l'étude aux fins de diversification, 2) la raison de la DME, et 3) le genre d'approche prévue pour la diversification.

**

Un comité conjoint 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 participantes ou participants pourront faire partie du comité. Le comité conjoint RE DME définira les règles de fonctionnement du comité.

**

Dans le cas des initiatives de DME, les parties mettront sur pied un comité conjoint 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 (DDP). Les parties respecteront les procédures sur les marchés du gouvernement fédéral.

2. Création d'un nouvel organisme

Dans le cas de la création d'un nouvel organisme, les parties feront tout effort raisonnable pour s'entendre sur des recommandations communes liées aux questions de ressources humaines (c'est-à-dire les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé) qui devraient être disponibles à la date du transfert.

3. Transfert à des employeurs actuels

Dans toutes les autres initiatives de DME où il existe déjà des relations employeur-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 CRTESPF, en raison de l'application des droits de succession, les modifie;
- iii. reconnaissance de l'emploi continu dans l'administration publique centrale, conformément à la 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 à l'article 7.7.3;
- v. une garantie d'emploi transitionnelle : un emploi garanti pendant au moins deux (2) ans chez le nouvel employeur;
- vi. protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
- vii. liaison avec l'invalidité de courte durée : reconnaissance des crédits de congé de maladie non utilisés jusqu'à concurrence du délai de carence maximum du régime d'AILD du nouvel employeur.

b. Catégorie 2 (maintien dans une importante proportion)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 2 :

- i. le nouveau salaire horaire moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq (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 (AILD) et régime de soins dentaires;
- vi. modalités d'assurance-invalidité de courte durée.

c. Catégorie 3 (maintien moindre)

Il s'agit d'une catégorie 3 dans tous les autres cas où l'offre d'emploi ne répond pas aux critères indiqués pour les formules de transition des catégories 1 et 2.

7.2.3 Pour l'application de la présente partie, les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas des formules de transition des catégories 1 et 2 seront considérées comme des offres d'emploi raisonnables.

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 6.4, 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-vingts (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 successeuse 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 « H » 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.

Annexe A - Énoncé des principes régissant la pension

1. Le nouvel employeur instaurera ou Sa Majesté du chef du Canada obligera le nouvel employeur à instaurer des régimes de pension raisonnables en prévision du transfert des 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* (LPFP) pourra être assurée pendant une période de transition maximale d'un an.

2. Les prestations relatives au service accumulé jusqu'au moment du transfert seront entièrement protégées.
3. Dans les cas où il n'existera aucune entente en matière de transférabilité, Sa Majesté du chef du Canada verra à conclure les ententes de transférabilité entre le régime de pension de la fonction publique et le régime de pension du nouvel employeur. De plus, Sa Majesté du chef du Canada verra à obtenir l'autorisation d'offrir aux 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 LPFP.

Annexe B - Mesure de soutien à la transition

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
0	10
1	22
2	24
3	26
4	28
5	30
6	32
7	34
8	36
9	38
10	40
11	42
12	44
13	46
14	48
15	50
16	52
17	52
18	52
19	52
20	52
21	52
22	52
23	52
24	52
25	52
26	52
27	52

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
28	52
29	52
30	49
31	46
32	43
33	40
34	37
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 MST sera calculée au prorata de la même façon que l'indemnité de départ conformément à la présente convention collective.

Les dispositions relatives à l'indemnité de départ de la présente convention collective s'ajoutent à la MST.

****Annexe C - Rôle de la CFP dans l'administration des droits de priorité des 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 et 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.

Appendice « H » - Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission ou retraite) [Haut de la page](#)

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 31 juillet 2013. 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 31 juillet 2013, 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 (1^{re}) mise en disponibilité, pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, l'employé a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si l'employé compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si l'employé 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^e) mise en disponibilité, 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 motivé 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 motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 12(l)(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 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 motivé pour incompétence conformément aux dispositions de l'alinéa 12(l)(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 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. L'indemnité de départ maximale prévue à cet article ne sera en aucun cas cumulée.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, 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 pour 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 une organisation énumérée 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 31 juillet 2013) ou des paragraphes 19.05 à 19.08 (à compter du 31 juillet 2013).

19.05 Fin de l'indemnité de départ

- a. Sous réserve du paragraphe 19.02 précédent, les employés nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 31 juillet 2013, 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 précédent, les employés nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 31 juillet 2013, 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 le 31 juillet 2013,
ou
- b. un paiement unique au moment de la cessation de l'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 19.06(a) et le nombre de semaines restantes sera payé 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 unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où un employé est nommé dans un poste de l'unité de négociation SP à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation SP 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 précédent, à la date où un employé nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 31 juillet 2013, il 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 précédent, à la date où un employé nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 31 juillet 2013, il 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, 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 qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 19.08(c) sera réputé avoir choisi l'option 19.06(b).

****Appendice « I » - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant une consultation des systèmes de gestion informelle des conflits**

[Haut de la page](#)

Ce protocole d'entente concrétise l'entente conclue entre le Conseil du Trésor (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 (AC).

De plus, afin d'identifier les opportunités d'améliorer les SGIC dans l'AC, 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 le 30 septembre 2026.

****Appendice « J » - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et [Haut de la page](#) 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 (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 47 si une révision s'avérait nécessaire.

Ce protocole d'entente expire le 30 septembre 2026.

Appendice « K » - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et [Haut de la page](#) 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 (l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut) qui prévoit la mise sur pied d'un mécanisme de recouvrement des coûts afférents au congé pour affaires syndicales.

Les parties s'entendent sur ce protocole d'entente en raison des préoccupations que suscite la mise en œuvre du système de paye Phénix sur le plan de l'administration des congés non payés pour affaires syndicales.

Le congé accordé à une personne salariée en vertu des paragraphes et 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 et alinéas 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 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 paye de la prochaine génération, selon la première éventualité, à moins que les parties en conviennent autrement.

****Appendice « L » - Protocole d'entente entre le Conseil du [Haut de la page](#)Haut de la page** **Trésor 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, 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 des 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 paye 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-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 paye 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 paye 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 paye. Les personnes salariées des organisations qui ne sont pas desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent contacter les services de rémunération de leur ministère.

Appendice « M » - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et [Haut de la page](#) l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant certaines conditions d'emploi pour les membres civiles et 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 et aux membres civils de la GRC demeureront en vigueur jusqu'à la date de conversion ou jusqu'à une date convenue d'un commun accord par les parties. Les dispositions de la convention collective et du présent protocole d'entente s'appliqueront par la suite aux membres civiles et aux membres civils. Aux fins de précision, les paragraphes 3 a. à c. du « Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et les agents négociateurs concernant la mise en œuvre de la convention collective », comme convenu par l'Institut et le Conseil du Trésor, ne s'appliquent pas aux membres civiles et aux membres civils.

Sur demande écrite de l'Institut, l'employeur convient d'intégrer à la présente convention toute mesure de transition à l'intention des membres civiles et 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 et aux membres civils (ci-après les anciennes membres civiles et les 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 et les anciens membres civils qui deviendront des personnes salariées à Services partagés Canada (SPC) à la date de conversion, aussi longtemps qu'elles ou ils 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 personne 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

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)	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)
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 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 et 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.