



**Commerce et achat (CP) Convention entre le
Conseil du Trésor et l'Institut professionnel
de la fonction publique du Canada Groupe :
Commerce et achat (toutes les personnes
salariées) Date d'expiration : le 22 juin 2026**

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor 2025,

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

No de catalogue BT42-311/2026F-PDF
ISBN: 978-0-660-75249-5

Ce document est disponible sur Canada.ca, le site Web du gouvernement du Canada.

Ce document est disponible en médias substitués 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: Commerce and Purchasing (CP) Agreement Between the
Treasury Board and the Professional Institute of the Public Service of Canada Group: Commerce and
Purchasing (All Employees) Expiry date: June 21, 2026

Commerce et achat (CP)

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

**Groupe : Commerce et achat
(tous les employés)**

Codes : 309/311

Date d'expiration : le 21 juin 2026

La présente convention s'applique aux classifications suivantes :

Code Groupe

309 Commerce (CO) (Commerce)

311 Achat et approvisionnement (PG) (Achat et approvisionnement)



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

**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 : immunisation

Article 23 : transformations techniques

Article 24 : hygiène et sécurité

**Article 25 : reconnaissance syndicale

Article 26 : précompte des cotisations syndicales

Article 27 : utilisation des installations de l'employeur

**Article 28 : information

Article 29 : représentants des personnes salariées

Article 30 : congé pour les questions concernant les relations du travail

Article 31 : sécurité d'emploi

Article 32 : sous-traitance

Article 33 : interprétation de la convention collective

Article 34 : procédure de règlement des griefs

**Article 35 : ententes du Conseil national mixte

Article 36 : consultation mixte

Article 37 : normes de discipline

Article 38 : conflits de travail

**Article 39 : personnes salariées à temps partiel

Article 40 : appréciation du rendement et dossiers de la personne salariée

Article 41 : références d'emploi

Article 42 : harcèlement sexuel

**Article 43 : élimination de la discrimination

Article 44 : indemnité de responsabilité correctionnelle

Article 45 : administration de la paye

Article 46 : restrictions concernant l'emploi à l'extérieur

Article 47 : remise en négociation de la convention

**Article 48 : durée de la convention

**Appendice « A »

**Appendice « B »

Appendice « C »

Appendice « D »

**Appendice « E »

Appendice « F »

Appendice « G »

Appendice « H »

****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, et l'établissement de certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des personnes salariées assujetties à la présente convention.

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

****Article 2 : interprétation et**

[Haut de la page](#)

définitions

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

« congé »

désigne l'absence autorisée du travail d'une personne salariée pendant ses heures de travail normales ou régulières;

**

« congé compensatoire »

désigne le congé payé accordé en remplacement de la rémunération payée par paiement électronique des heures supplémentaires, du travail accompli lors d'un jour férié désigné, du temps de déplacement rémunéré au taux des heures supplémentaires et de rentrée au travail. La durée du congé correspond au nombre d'heures rémunérées ou au nombre minimum d'heures auquel a droit la personne salariée, multiplié par le tarif des heures supplémentaires applicable. Le taux de rémunération auquel a droit la personne salariée pendant ce congé est en fonction de son taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination le jour précédant immédiatement le congé;

« 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;

« emploi continu »

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

« 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;

« 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);

« 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 (y compris la personne conjointe de fait qui demeure avec la personne salariée), les enfants (y compris les enfants de la personne conjointe de fait), les enfants d'un autre lit, les enfants famille d'accueil ou les enfants en tutelle de la personne salariée, les petits-enfants, les beaux-parents, les brus, les gendres, les grands-parents de la personne salariée 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.

**

« fratrie »

désigne les sœurs et frères de la personne salariée ("sibling")

« heures supplémentaires »

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

« Institut »

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

« 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;

« jour férié désigné payé »

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

« 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;

**

« personne conjointe de fait »

désigne une personne qui, pendant une période continue d'au moins un (1) an, a cohabité dans une relation conjugale avec une personne salariée

(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 Politique sur les voyages;

« tarif double »

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

« tarif et demi »

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

« tarif normal »

désigne le taux de rémunération horaire d'une personne salariée.

« taux de rémunération hebdomadaire »

désigne le taux de rémunération annuel de la personne salariée divisé par cinquante-deux virgule un sept six (52,176);

« taux de rémunération horaire »

désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'une personne salariée à plein temps divisé par trente-sept et demie (37 1/2);

« taux de rémunération journalier »

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

« unité de négociation »

désigne tout le personnel de l'employeur faisant partie du groupe décrit à l'article 25 : reconnaissance syndicale.

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

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

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

Article 3 : textes officiels

[Haut de la page](#)

3.01 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 collective 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 toutes 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.

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 facilement accès à toutes les publications considérées nécessaires par l'employeur à l'exécution de leur travail.

7.02 L'employeur convient que les publications rédigées 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 rédige ou publie, seule ou en collaboration, une publication, sa qualité d'auteure ou d'auteur ou d'éditrice ou d'éditeur est normalement indiquée dans cette publication.

7.04

- a. L'employeur peut suggérer des révisions à une publication et refuser l'autorisation de publier une publication.
- b. Lorsque l'autorisation de publier est refusée, les auteures ou 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](#)

Généralités

8.01 Aux fins du présent article :

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

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

8.03 Lorsque les nécessités du service le permettent, on accordera deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune au cours de chaque journée de travail normale.

8.04 Sauf indication contraire dans les paragraphes 8.05, 8.06 et 8.07 :

- a. la semaine de travail normale s'étend du lundi jusqu'au vendredi;
- b. 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;

- c. 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.
 - d. la semaine régulière de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures;
 - e. la journée régulière de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, excluant la pause-repas, entre sept (7) heures et dix-huit (18) heures;
- et

- f. sous réserve des nécessités du service, comme déterminé de temps à autre par l'employeur, la personne salariée a le droit de choisir et de demander des horaires mobiles entre six (6) heures et dix-huit (18) heures et cette demande n'est pas refusée sans motif raisonnable. Ces heures de travail peuvent être non-consécutives.

Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des frais supplémentaires pour l'employeur, des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire et ne doit pas être non plus réputée retirer à l'employeur le droit d'établir toute durée du travail permise dans la présente convention.

Horaire variable

8.05 Horaire de travail comprimé

- a. Sur demande de la personne salariée et avec l'approbation de l'employeur, la personne salariée peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire, 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, ladite personne salariée bénéficie de jours de repos pendant les jours civils qui ne sont pas à son horaire de travail normal.
- d. Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas être non plus réputée retirer à l'employeur le droit d'établir toute durée du travail permise dans la présente convention.

Conditions régissant l'administration des horaires variables

8.06 L'employeur et l'Institut conviennent que, à l'égard des personnes salariées auxquelles s'appliquent les dispositions du paragraphe 8.05, il faut convertir en heures les dispositions de la convention collective libellées en

termes de jours, en fonction d'une durée journalière de travail de sept virgule cinq (7,5) heures, sauf au paragraphe 17.02, Congé de deuil payé, où le mot jour a le sens de jour civil. Lorsqu'une personne salariée modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

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

a. Interprétation et définitions (alinéa 2.01(e))

Le « taux de rémunération journalier » ne s'applique pas.

b. Heures supplémentaires (alinéa 9.01(a))

Des heures supplémentaires sont payées pour tout travail exécuté par la personne salariée en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal.

c. Jours fériés désignés payés (alinéa 9.01(e))

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

d. Déplacements (paragraphe 13.01)

La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 13.01 ne s'applique qu'aux heures qui dépassent le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail journalier de la personne salariée au cours d'une journée de travail.

e. Congés

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

La conversion des montants est la suivante :

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

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

- a. un jour de travail normal, rémunération à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure supplémentaire effectuée pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires travaillées et au tarif double (2) par la suite;
- b. le premier (1er) jour de repos, rémunération à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure supplémentaire effectuée;
- c. un deuxième (2e) jour de repos ou un jour de repos subséquent, rémunération à tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée. L'expression « deuxième (2e) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2e) jour ou un jour de repos subséquent dans une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés;
- d. nonobstant l'alinéa (c) ci-dessus, si, au cours d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés, l'employeur autorise la personne salariée à effectuer les heures supplémentaires requises un jour de repos demandé par ladite personne salariée, celle-ci est rémunérée à tarif et demi (1 1/2) pour le premier (1er) jour de travail;
- e.
 - a. un jour férié désigné payé, rémunération à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure effectuée, en plus de la rémunération que la personne salariée aurait reçue si elle n'avait pas travaillé ce jour de congé férié désigné payé,
ou
 - b. lorsqu'une personne salariée travaille un jour férié désigné payé, qui est 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.

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

9.03

- a. Sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail, de disponibilité ou d'accord mutuel, l'employeur donne, dans la mesure du possible, un préavis d'au moins douze (12) heures de toute nécessité d'effectuer des heures supplémentaires.
- b. Sous réserve des nécessités du service, l'employeur s'efforce autant que possible de ne pas prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable entre les personnes salariées qualifiées qui sont facilement disponibles.

9.04 Sur demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, ou à la demande de l'employeur avec la confirmation de la personne salariée, l'indemnité acquise en vertu du présent article peut être transformée en congé compensatoire au taux majoré applicable prévu au présent article. Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 31 décembre de l'exercice financier suivant sont rémunérés au taux de rémunération horaire de la personne salariée au 31 décembre.

9.05 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 31 décembre de l'exercice financier suivant.

9.06

- a. Une personne salariée qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après ses heures de travail d'horaire, bénéficie du remboursement de douze dollars (12 \$) pour un repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'employeur, est accordée à la

personne salariée pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

- b. Lorsqu'une personne salariée effectue quatre (4) heures supplémentaires ou davantage qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée en a) ci-dessus, elle est remboursée d'un montant de douze dollars (12 \$) pour un repas supplémentaire, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'employeur, est accordée à la personne salariée pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

**

- c. Les alinéas 9.06(a) et (b) ne s'appliquent pas à la personne salariée en situation de voyage qui a le 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.

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

****Article 10 : rappel au travail**

[Haut de la page](#)

**

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

- a. un minimum de trois (3) heures de salaire au taux applicable des heures supplémentaires, pour chaque rappel jusqu'à concurrence de

huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures;

ou

- b. la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour chaque heure qu'il effectue.

10.02 Nonobstant le paragraphe 10.01, la personne salariée qui, pendant une période de disponibilité est rappelée au travail ou est tenue de répondre à des appels téléphoniques ou à des appels sur une ligne de transmission de données, ou à tout autre moment en dehors de ses heures de travail prévues, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec ce dernier. Le cas échéant, la personne salariée touche:

- a. une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé;
- ou
- b. une rémunération équivalente à deux (2) heures au taux de rémunération horaire, ce qui s'applique seulement la première (1re) fois qu'une personne salariée effectue du travail pendant une période de huit (8) heures, à compter du moment où la personne salariée commence à travailler.

10.03 Sur demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, ou à la demande de l'employeur avec la confirmation de la personne salariée, l'indemnité acquise en vertu du présent article peut être transformée en congé compensatoire au taux majoré applicable prévu au présent article. Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 31 décembre de l'exercice financier suivant sont rémunérés au taux de rémunération quotidien de la personne salariée au 31 décembre.

10.04 Une personne salariée qui est tenue de se présenter au travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées au paragraphe 10.01, et qui est obligée d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :

- a. taux par kilomètre normalement accordé à la personne salariée qui est autorisée par l'employeur à utiliser son automobile, si la personne salariée se déplace au moyen de sa propre voiture;
ou
- b. les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.

10.05 Lorsqu'un 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.

10.06 Sauf dans les cas où la personne salariée est tenue par l'employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier 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 tenu pour être du temps de travail.

****Article 11 : disponibilité**

[Haut de la page](#)

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 (1/2) pour toute période de quatre (4) heures ou partie de cette période pendant laquelle la personne salariée doit être disponible.

11.02 La 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 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. Lorsqu'il désigne des personnes salariées pour des périodes de disponibilité, l'employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

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

11.05 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 d'affectation normal, le temps que la personne salariée met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

11.06 Les heures supplémentaires acquises aux termes du présent article sont rémunérées par paiement électronique, mais, à la demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, elles peuvent être prises sous forme de congés compensatoires conformément aux paragraphes 9.04 et 9.05 de l'article 9 : heures supplémentaires.

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

[Haut de la page](#)

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

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

- g. la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
- h. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces;
- i. le jour du Souvenir;

j. le jour de Noël;

k. l'Après-Noël;

l. un autre jour chaque année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu au niveau provincial ou municipal comme jour de fête dans la région où la personne salariée travaille, ou dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour de fête provincial ou municipal additionnel n'existe pas, le premier (1^{er}) lundi d'août;

et

m. un autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

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

12.02 La personne salariée qui est absente en congé non payé à la fois son jour de travail qui précède et son jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf dans le cas de la personne salariée qui bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 30 : congé pour les questions concernant les relations de travail.

12.03 Jour férié désigné payé qui tombe un jour de repos

Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé en vertu du paragraphe 12.01 ci-dessus coïncide avec le jour de repos d'une personne salariée, le jour férié est reporté au premier (1^{er}) jour de travail normal de la personne salariée qui suit son jour de repos. Lorsqu'un jour qui est un jour férié désigné est reporté de cette façon à un jour où la personne salariée est en congé payé, il est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

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, ci-dessus :

a. le travail accompli par une personne salariée le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est considéré comme;

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.

12.05 Rémunération du travail effectué un jour férié désigné payé

La rémunération du travail effectué un jour férié désigné payé se fait conformément à l'article 9 : heures supplémentaires.

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

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 ci-dessus, le jour férié désigné payé n'est pas compté comme un jour de congé.

12.07 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur ne demande pas à la personne salariée de travailler le 25 décembre et le 1^{er} janvier au cours de la même période des fêtes de fin d'année.

12.08 Lorsque la personne salariée est tenue de se présenter au travail un jour férié et qu'elle s'y présente effectivement au travail, elle touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :

- a. une rémunération au tarif des heures supplémentaires applicable;
ou
- b. une rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération calculée à son taux des heures normales.

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 zone d'affectation, elle est rémunérée de la façon suivante.

- a. Un jour de travail normal pendant lequel la personne salariée voyage mais ne travaille pas, la personne salariée touche sa rémunération régulière normale.
- b. Un jour de travail normal pendant lequel la personne salariée voyage et travaille, la personne salariée touche :
 - i. sa rémunération régulière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas sept virgule

cinq (7,5) heures;

et

- ii. le taux des heures supplémentaires applicable pour tout temps de voyage supplémentaire en excédent d'une période mixte de déplacement et de travail de sept virgule cinq (7,5) heures, mais le paiement maximal versé pour ce temps ne doit pas dépasser, un jour donné, quinze (15) heures de rémunération calculées au taux ordinaire.
- c. Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, la personne salariée est rémunérée au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de voyage effectuées jusqu'à un maximum de quinze (15) heures de rémunération calculées au taux ordinaire.

13.02 Aux fins du paragraphe 13.01 ci-dessus, le temps de déplacement pour lequel la personne salariée est rémunérée est le suivant.

- a. Lorsque la personne salariée 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. Lorsque la personne salariée 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, ou à la demande de l'employeur avec la confirmation de la personne salariée, l'indemnité acquise en vertu du présent article peut être transformée en congé compensatoire au taux majoré applicable prévue au

présent article. Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 31 décembre de l'exercice financier suivant seront rémunérés aux taux de rémunération horaire de la personne salariée au 31 décembre.

13.05 Lorsqu'un 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 31 décembre de l'exercice financier suivant.

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

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

13.08 Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met la personne salariée à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des colloques, sauf si elle est tenue par l'employeur d'y assister.

13.09 Congé pour les personnes salariées en 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 quarante (40) 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 période additionnelle de vingt (20) nuits passées à l'extérieur de

sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.

- b. Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière et est acquis à titre de congé compensatoire.
- c. Ce congé payé est assimilé à un congé compensatoire et est assujetti au paragraphe 9.04.
- d. Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à la personne salariée qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'employeur d'y assister.

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

[Haut de la page](#)

14.01 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.

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

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

14.04 La personne salariée n'a pas droit à un congé payé pendant les périodes où elle est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

14.05 Lorsque le décès ou le licenciement vient mettre fin à l'exercice des fonctions d'une personne salariée qui a bénéficié d'un nombre de jours de congés annuels ou de maladie payé supérieur à celui qu'elle a acquis, le nombre de jours de congés payés dont elle a bénéficié est réputé avoir été acquis.

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

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

**

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

14.08

- a. Dès qu'une personne salariée devient assujettie à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'elle cesse d'y être assujettie, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.
- b. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de la personne salariée pour la journée en question.
- c. Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans le paragraphe 17.02 : congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

****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.

15.02 Acquisition des crédits de congé annuel

La personne salariée acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel elle est rémunérée pour au moins dix (10) jours selon les modalités suivantes :

**

- a. neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures au tarif normal de la personne salariée jusqu'au mois où survient son septième (7e) anniversaire de service;

**

- b. douze virgule cinq (12,5) heures au tarif normal de la personne salariée à partir du mois où survient son septième (7e) anniversaire de service;
- c. treize virgule sept cinq (13,75) heures au tarif normal de la personne salariée à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;
- d. quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures au tarif normal de la personne salariée à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;
- e. quinze virgule six deux cinq (15,625) heures au tarif normal de la personne salariée à partir à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire de service;
- f. seize virgule huit sept cinq (16,875) heures au tarif normal de la personne salariée à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service;
- g. dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures au tarif normal de la personne salariée à partir du mois où survient son vingt-huitième (28e) anniversaire de service.

15.03

**

- a. Aux fins des paragraphes 15.02 et 15.18 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinue, entre en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque 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 son licenciement.

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

- b. Nonobstant l'alinéa (a) ci-dessus, la personne salariée qui faisait partie de l'unité de négociation PG en date du 17 mai 1989, ou la personne salariée qui a adhéré à l'unité de négociation PG entre le 17 mai 1989 et le 31 mai 1990 conserve, aux fins du « service » et du calcul des congés annuels auxquels elle a droit en vertu du présent article, les périodes de service antérieur auparavant admissibles à titre d'emploi continu jusqu'à ce que son emploi dans la fonction publique prenne fin.
- c. Aux fins du paragraphe 15.03 seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1er avril 2012 et à l'avenir.

15.04 Droit au congé annuel payé

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

15.05 Attribution de congé annuel

- a. Les personnes salariées doivent normalement prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle elles les acquièrent.
- 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.
- c. L'employeur, aussitôt qu'il lui est possible et raisonnable de le faire, prévient la personne salariée de l'approbation, du refus ou de l'annulation d'une demande de congé annuel. En cas de refus, de modification ou d'annulation du congé, l'employeur doit, sur demande écrite de la personne salariée, lui en donner la raison par écrit.

15.06 Remplacement d'un congé annuel

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

- a. un congé de deuil,
ou
- b. un congé payé pour cause de maladie dans la famille immédiate,
ou
- c. un congé de maladie sur production d'un certificat médical,
ou
- d. un congé pour comparution en vertu des dispositions du paragraphe 17.15,

la période de congé annuel ainsi remplacée est ajoutée à la période de congé annuel, si la personne salariée en fait la demande et à la condition que l'employeur y consente, ou elle est rétablie pour être utilisée plus tard.

15.07 Report et épuisement des congés annuels

- a. Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, tous les crédits de congé annuel auxquels a droit la personne salariée n'ont pas été épuisés, la personne salariée peut reporter ces crédits à l'année de congé annuel suivante jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) jours de crédit. Tous les crédits de congé annuel en sus de trente-cinq (35) jours seront payés par paiement électronique au taux de rémunération journalier de la personne salariée calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- b. Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés qui dépassent quinze (15) jours peuvent, sur demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, être payés par

paiement électronique au taux de rémunération journalier de la personne salariée calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

- c. Nonobstant l'alinéa (a), si, à la date de signature de la présente convention ou à la date où la personne salariée est assujettie à la présente convention, elle a à son crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de congé annuel non utilisés acquis au cours des années antérieures, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année sont utilisées ou payées par paiement électronique au plus tard le 31 mars de chaque année jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération journalier de la personne salariée selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente applicable.

15.08 Rappel pendant le congé annuel

Si, au cours de toute période 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.

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

15.10 Annulation d'un congé annuel

Lorsque l'employeur annule ou modifie une période de congé annuel qu'il avait déjà approuvée par écrit, il rembourse 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 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.

15.11 Avances de traitement

L'employeur accepte de verser des avances sur le traitement approximatif net pour des périodes de congé annuel d'au moins deux (2) semaines complètes, à condition que 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. 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.

15.12 Congé de cessation d'emploi

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

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

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'un licenciement.

15.14 Abandon de poste

Nonobstant le paragraphe 15.13 ci-dessus, 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 ci-dessus si elle en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date de sa cessation d'emploi.

15.15 Recouvrement lors de la cessation d'emploi

En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou un licenciement, l'employeur déduit de toute somme d'argent due à 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.

15.16 Nomination à un poste chez un organisme distinct

Nonobstant le paragraphe 15.12, 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.

15.17 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.

15.18

- a. La personne salariée a droit une (1) 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, les personnes salariées ont droit au crédit pour le congé prévu au

paragraphe 15.18 une (1) seule fois pendant la durée totale de leur emploi à la fonction publique.

- b. Les crédits de congé annuel prévus à l'alinéa 15.18(a) ci-dessus sont exclus de l'application du paragraphe 15.07 visant le report et l'épuisement des congés annuels.

Article 16 : congé de maladie

[Haut de la page](#)

16.01 Crédits

La personne salariée acquiert des crédits de congé de maladie à raison 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.

16.02 La 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. qu'elle puisse convaincre l'employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine;
- et
- b. qu'elle 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, satisfaire aux exigences de l'alinéa 16.02(a) ci-dessus.

16.04 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.

16.05 Lorsque la personne salariée n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 16.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'employeur pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la

déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite, et en cas de cessation d'emploi 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.

16.06

- a. Les crédits de congé de maladie acquis lors d'une période d'emploi antérieure dans la fonction publique mais non utilisés par une personne salariée qui est licenciée lui sont rendus si elle est réengagée dans la fonction publique au cours des deux (2) années suivant sa mise en disponibilité.
- b. Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par une personne salariée à la fin de sa période d'emploi déterminé lui sont rendus si elle est réengagée dans l'administration publique centrale au cours de la première (1re) année suivant la fin de ladite période d'emploi.

16.07 La personne salariée qui tombe malade pendant une période de congé compensatoire et dont l'état est attesté par un certificat médical, se voit accorder un congé de maladie payé, auquel cas le congé compensatoire ainsi touché est soit ajouté à la période de congé compensatoire, si la personne salariée le demande et si l'employeur l'approuve, soit rétabli en vue de son utilisation à une date ultérieure.

16.08 L'employeur peut, pour une raison valable et suffisante, accorder un congé de maladie anticipé à une personne salariée même si un congé de maladie anticipé accordé antérieurement n'a pas été remis intégralement.

16.09 L'employeur convient qu'une personne salariée ne peut être licenciée pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)(e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* avant la date à laquelle elle aurait épuisé ses crédits de congé de maladie.

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

[Haut de la page](#)

17.01 Validation

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

a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :

i. 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. Pour ce qui est de cette personne, la personne salariée a droit au congé de deuil payé tel que mentionné au sous-alinéa 17.02(a)(i) une (1) seule fois au cours de sa carrière dans l'administration publique fédérale.

★★

i. La personne salariée qui vit ou dont l'époux ou l'épouse 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 (20^e) 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.

b. Lorsqu'une ou un membre de sa famille décède, la personne salariée est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé, que détermine la personne salariée, doit inclure le jour de commémoration de la personne défunte ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, elle est rémunérée pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normaux prévus à son horaire. En outre, elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

c. À la demande de la personne salariée, un congé de deuil payé peut être pris en une (1) 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.

d. Lorsque la personne salariée demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes :

i. la première (1^{re}) période doit inclure le jour de commémoration de la personne défunte ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès;

et

ii. la deuxième (2^e) période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès pour assister au jour de commémoration;

iii. la personne salariée peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

**

e. La personne salariée a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'une tante ou d'un oncle, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, et des grands-parents de son épouse ou de son époux.

f. Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensatoire, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu la personne salariée admissible à un congé de deuil en vertu des alinéas 17.02(b) et 17.02(e), celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

g. Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. 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, accorder un congé payé plus long ou de manière différente à ce qui est prévu aux alinéas 17.02(b) et 17.02(e).

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 du nouveau-né pendant laquelle la personne salariée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.

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

d. L'employeur peut exiger de la personne salariée un certificat médical attestant son état de grossesse.

e. La personne salariée dont le congé de 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 alinéa est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

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* :

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

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

- b. Pour les besoins des divisions (a)(iii)(B) et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de la personne salariée ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompent la période précisée à la division (a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division (a)(iii)(C).
- c. Les indemnités de 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 pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle la personne salariée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime

québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles la personne salariée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
et

- iii. 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, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- d. À la demande de la personne salariée, le paiement dont il est question à l'alinéa 17.04(c) 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* du 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 temps plein

et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de la personne salariée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- g. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa (f) est le taux auquel la personne salariée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h. Nonobstant l'alinéa (g), et sous réserve du sous-alinéa (f)(ii), dans le cas de la personne salariée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de grossesse-maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- i. Si la personne salariée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son 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 17.04a)(iii)(A)

et (B),

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

- b. La personne salariée reçoit une indemnité en vertu du présent alinéa 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 (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 celui-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 options :

- Option 1 : prestations parentales standard, alinéas 17.07(c) à (k);
ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, 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 touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur;
et
 - iii. signe avec l'employeur une entente par laquelle elle s'engage :
 - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à

la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé,

- B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 17.04(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* :
- 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).

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

- b. Pour les besoins des divisions (a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de la personne salariée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division (a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division (a)(iii)(C).

Option 1 : indemnité parentale standard

- c. L'indemnité parentale versée conformément au RPSC comprend ce qui suit :
- i. dans le cas de la personne salariée en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 17.06(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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), pour le du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle la personne salariée touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles la personne salariée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - iii. dans le cas d'une personne salariée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant

partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec une autre personne salariée bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'une des deux personnes salariées par la suite est toujours en congé parental non payé, cette personne salariée est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

- iv. lorsqu'une personne salariée a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec une autre personne salariée en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'une des personnes salariées reste ensuite en congé parental non payé, cette personne salariée est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;
- v. la personne salariée ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (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, 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 s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (f) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) auquel 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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

- ii. pour chaque semaine pendant laquelle la personne salariée touche des prestations parentales de l'assurance-emploi, elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'elle a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales la personne salariée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- iii. lorsqu'une personne salariée a reçu l'intégralité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'elle est par la suite en congé parental non payé, elle est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cette personne salariée n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue 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 leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que 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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), auquel la personne salariée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- q. Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'une personne salariée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) est le taux qu'elle touchait ce jour-là.
- r. Si la personne salariée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.

- s. L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée de la personne salariée ou l'indemnité de départ.
- t. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de grossesse-maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de grossesse-maternité et parental.

17.08 Indemnité parentale spéciale pour 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 17.07(a)(iii) (A) et (B),
reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.
- b. La personne salariée reçoit une indemnité en vertu du présent alinéa et aux termes 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 (a)(i).

17.09 Congé non payé pour s'occuper de la famille

Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :

- a. 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.

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

- a. la personne salariée doit en informer l'employeur, par écrit, quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, à moins qu'un tel avis ne puisse être donné à cause de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b. un congé accordé en vertu du présent alinéa est d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- c. la durée totale des congés accordés à la personne salariée en vertu du présent alinéa ne doit pas être supérieure à cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d. le congé accordé en vertu du présent alinéa pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du calcul du « service » aux fins du congé annuel;
- e. s'il dépasse trois (3) mois, le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération;
- f. s'il ne dépasse pas trois (3) mois, le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération;

17.10 Congé de proche aidante ou de proche aidant

- 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 proche aidante ou de proche aidant 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 à deux (2) reprises en vertu de chacun des alinéas (a) et (b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la

fonction publique. La deuxième (2e) période de congé à laquelle il a droit en vertu de chaque alinéa est accordée pourvu que la personne salariée soit demeurée dans la fonction publique durant une période de dix (10) ans après la fin de la première (1re) période de congé, et ce, aux termes de l'alinéa approprié.

- d. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de grossesse-maternité, ou parental sans le consentement de l'employeur.
- e. Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa (a) du présent paragraphe est compté dans le calcul 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.
- f. Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa (b) du présent paragraphe est déduit du calcul 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 la personne conjointe de fait

- 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 de fait 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 de fait est déménagée temporairement.
- b. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe est déduit du calcul de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du congé annuel auquel a droit la personne salariée, sauf lorsque la durée du congé est de moins de trois (3) mois. Le temps consacré à ce congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

17.13 Congé payé pour obligations familiales

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

- i. de la personne conjointe (ou de la personne conjointe de fait qui demeure avec la personne salariée);
 - ii. des enfants (y compris les enfants en famille d'accueil, les enfants de la personne conjointe de fait et les enfants en tutelle de la personne salariée), les petits-enfants;
 - iii. des parents (y compris les parents par remariage ou les parents d'accueil), des beaux-parents;
 - iv. de la fratrie, des demi- sœurs, des demi-frères;
 - v. des grands-parents de la personne salariée;
 - vi. de toute ou de tout autre membre de la parenté demeurant en permanence au domicile de la personne salariée ou avec qui la personne salariée demeure en permanence;
 - vii. de toute ou de 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
 - viii. une personne qui tient lieu de membre de la famille de la personne salariée qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et la personne salariée.
- b. Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu du présent paragraphe ne doit pas dépasser trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'un exercice financier.
- c. 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 des membres de la famille 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 qui demande un congé en vertu de la présente disposition doit prévenir sa superviseuse ou son superviseur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

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

**

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

**

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

17.14 Congé personnel

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 période de sept virgule cinq (7,5) heures ou de trois virgule sept cinq (3,75) heures chacun.

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.

17.15 Congé payé pour comparution

L'employeur accorde un congé payé à la personne salariée pendant la période de temps où elle est tenue :

- a. d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b. de faire partie d'un jury;
- ou
- c. d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :
 - i. devant 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 dans l'exercice des fonctions de son poste,
 - iv. devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux,
 - ou
 - v. devant une ou un arbitre, une personne ou un groupe de personnes que la loi autorise à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

17.16 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 doter 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 procédures de sélection du personnel ayant trait aux mutations.

17.17 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 qu'il reçoit en règlement de toute demande faite relativement à cette blessure, maladie ou exposition pour pertes de salaire subies, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle la personne salariée ou son agent a versé la prime.

17.18 Congé d'examen

L'employeur peut accorder à la personne salariée qui n'est pas en congé d'études 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.

17.19 Obligations religieuses

- a. L'employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de la personne salariée qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.
- b. Les personnes salariées peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensatoire ou un congé non payé pour d'autres motifs pour remplir leurs obligations religieuses.
- c. Nonobstant l'alinéa 17.19(b), à la demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé peut être accordé à la personne salariée afin de lui permettre de remplir ses obligations

religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, la personne salariée devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent entraîner aucune dépense additionnelle pour l'employeur.

- d. La personne salariée qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit prévenir l'employeur le plus longtemps d'avance possible, mais au moins quatre (4) semaines avant la période d'absence demandée.

17.20 Réaffectation ou congés liés à la grossesse-maternité

- a. La personne salariée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.
- b. La demande dont il est question à l'alinéa 17.20(a) est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie aussitôt que possible d'un certificat médical 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 auprès du Ministère de la Santé ou de son mandataire autorisé.
- c. La personne salariée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande présentée conformément à l'alinéa 17.20(a); toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, la personne salariée a le droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'employeur :
 - i. modifie ses tâches, ou la réaffecte;
 - ou
 - ii. l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

- d. L'employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de la personne salariée ou la réaffecte.
- e. Lorsque l'employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de la personne salariée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'employeur en informe la personne salariée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.
- f. Sauf exception valable, la personne salariée qui bénéficie d'une modification de ses 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.
- g. Nonobstant l'alinéa (e), dans le cas d'une personne salariée qui travaille dans un établissement où elle a un contact direct et régulier avec les détenues ou détenus, 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 payé pendant la période du risque mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard à la date du début du congé de maternité non payé ou à la date de fin de grossesse, selon la première de ces éventualités.

17.21 Rendez-vous chez le médecin 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 la 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.

17.22 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs

- a. L'employeur peut, à sa discrétion, accorder :
 - i. un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à la personne salariée l'empêchent de se rendre au travail; ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;
 - ii. un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

7.23 Congé pour cause de violence familiale

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

- a. Les parties reconnaissent que les personnes salariées peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.

- b. Sur demande, la personne salariée qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui est victime de violence familiale se voit accorder un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à la personne salariée, concernant ce genre de violence :

- i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour elle-même ou son enfant en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux personnes qui font l'objet de violence familiale;
 - iii. d'obtenir des services de counselling;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente;
- ou

v. d'obtenir des services juridiques ou l'aide des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.

c. Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.

**

d. À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par la personne salariée indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.

e. Nonobstant les alinéas 17.23(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 réserve 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 ce paragraphe, 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 paragraphe 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 paragraphe 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 17.24 a), à la demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé, jusqu'à un maximum de 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 paragraphe peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à sept virgule cinq (7,5) heures.

Article 18 : promotion professionnelle

[Haut de la page](#)

18.01 Généralités

Les parties reconnaissent qu'afin de maintenir et d'améliorer leurs connaissances professionnelles, les personnes salariées doivent avoir la chance d'assister ou de participer aux activités de promotion professionnelle décrites dans le présent article. 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 et la réalisation des objectifs de l'organisation.

18.02 Assistance aux conférences, aux congrès et aux cours

- a. 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, congrès, symposiums, ateliers et autres rencontres semblables contribue au maintien de normes professionnelles élevées.
- c. Afin de bénéficier d'un échange de connaissances et d'expérience, une personne salariée a le droit d'assister de temps à autre à des conférences et des congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation, sous réserve des nécessités du service.
- d. L'employeur peut accorder un congé payé et un montant de dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription, pour assister à ces rencontres, sous réserve des contraintes budgétaires et des nécessités du service.
- e. La personne salariée qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'employeur pour représenter les intérêts de l'employeur est réputée être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement. L'employeur défraie les droits d'inscription à la conférence ou au congrès lorsque la personne salariée est tenue 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 de l'article 9 : heures supplémentaires et de l'article 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 (d) ci-dessus.

18.03 Congé d'études non payé

- a. La personne salariée peut bénéficier d'un congé d'études non payé d'une durée allant jusqu'à un (1) an, renouvelable sur accord mutuel, pour fréquenter un établissement reconnu en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir qui nécessite une préparation particulière pour permettre 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'études non payé en vertu du présent paragraphe reçoit une indemnité tenant lieu de traitement allant 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'études peut être réduite. Dans ces cas, le montant de la réduction ne dépasse pas le montant de la subvention ou de la bourse d'études ou d'entretien.
- c. Les indemnités que reçoit déjà la personne salariée peuvent, à la discrétion de l'employeur, être maintenues durant la période du congé d'études. La personne salariée est notifiée, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel des indemnités.
- d. À titre de condition d'octroi d'un congé d'études, 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 durant une période minimale égale à la période de congé accordée. Si la personne salariée, sauf avec la permission de l'employeur :
 - i. abandonne le cours;
 - ii. ne reprend pas son service auprès de l'employeur à la fin du cours;
 - iii. cesse d'occuper son emploi, sauf en cas de décès ou de licenciement, avant l'expiration de la période qu'elle s'est engagée à faire après son cours,ou
elle rembourse à l'employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées, en vertu du présent paragraphe, au cours de son congé d'études ou toute autre somme inférieure fixée par l'employeur.

18.04 Perfectionnement professionnel

- a. Les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux personnes salariées la possibilité :

- 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;
ou
 - iv. de participer au Programme d'apprentissage mixte. Le Programme d'apprentissage mixte (PAM) est un partenariat entre l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) et le Secrétariat du Conseil du Trésor.
- b. Sous réserve de l'approbation de l'employeur, la personne salariée recevra un congé payé pour prendre part aux activités décrites à l'alinéa 18.04(a) ci-dessus.
- c. La personne salariée peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe, et l'employeur peut choisir une personne salariée, n'importe quand, pour la faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.
- d. Lorsqu'une personne salariée est choisie par l'employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, l'employeur consulte la personne salariée avant de déterminer l'endroit et la durée du programme de travail ou d'études à entreprendre.
- e. La personne salariée choisie pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle elle peut devenir admissible. La personne salariée n'a droit à aucune espèce de rémunération en vertu de l'article 9 : heures supplémentaires et de

l'article 13 : temps de déplacement, durant le temps passé à un stage de perfectionnement professionnel prévu dans le présent paragraphe.

- f. La personne salariée qui suit un programme de perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, peut être remboursée de ses frais de déplacement raisonnables et des autres dépenses que l'employeur juge appropriées.

18.05 Critères de sélection

- a. L'employeur doit établir des critères de sélection en ce qui a trait à l'octroi d'un congé en vertu des paragraphes 18.02, 18.03 et 18.04. Sur demande, une copie de ces critères sera fournie à la personne salariée et/ou à la représentante ou au représentant de l'Institut.
- 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 qui est membre du 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.

18.06 Comité consultatif ministériel sur la promotion professionnelle

- 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 ministériels sont composés d'un nombre mutuellement acceptable de représentantes et de représentants de l'Institut et de représentantes et de représentants de l'employeur 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 l'application de la politique, favoriser la compréhension et étudier les problèmes.
- e. On convient qu'aucun engagement ne sera pris par l'une des parties sur un sujet qui n'est pas de sa compétence ni de son ressort et qu'aucun engagement ne sera interprété comme changeant, amendant, modifiant les modalités de la présente convention, ou n'y ajoutant quoi que ce soit.

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 :

a. Mise en disponibilité

- i. Dans le cas d'une première (1^{re}) mise en disponibilité et 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 et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- ii. Dans le cas d'une deuxième (2^e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par

trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle elle a déjà reçu une indemnité de départ aux termes du sous-alinéa 19.01(a)(i).

b. Décès

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.

c. Licenciement motivé pour incapacité ou rendement insuffisant

- i. Lorsque la personne salariée justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)(e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu 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 un maximum de vingt-huit (28) semaines.
- ii. Lorsque la personne salariée justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour rendement insuffisant conformément à l'alinéa 12(1)(d) et de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, 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 un maximum de vingt-huit (28) semaines.

19.02 La période d'emploi continu utilisée pour le calcul des indemnités de départ payables à la personne salariée en vertu du présent est réduite de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle elle

a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi de la fonction publique. En aucun cas, les indemnités de départ prévues à cet article ne doivent être cumulées.

Pour plus de précision, le montant versé pour l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) en vertu des paragraphes 19.05 à 19.08 de l'appendice « C » ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi aux fins de l'administration de 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 à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination.

19.04 Nomination à un poste chez un organisme distinct

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* reçoit toute somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnités de départ si applicable aux termes de l'appendice « B ».

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 « B ».

Article 20 : exposé de fonctions

[Haut de la page](#)

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

20.02 Sur demande écrite, la personne salariée reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions et des responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par

facteur à son poste, ainsi qu'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 versés par cette personne salariée à un organisme ou à un conseil d'administration lorsqu'un tel versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions de son emploi.

Les paragraphes 21.02, 21.03 et 21.04 s'appliquent aux employés classifiés CO du groupe Commerce et achat.

21.02 L'employeur remboursera au fonctionnaire les frais d'inscription annuels qu'il a payés à Comptable professionnel agréé (CPA) lorsque le paiement de ces frais est exigé par l'exercice des tâches inhérentes à son poste.

21.03 À l'exception de ce qui est prévu au paragraphe 21.05 ci-dessous, le remboursement des frais de cotisation annuelle fait référence au paiement annuel exigé par CPA pour maintenir en vigueur un titre professionnel et une qualité de membre.

21.04 Lorsque le paiement de ces frais n'est pas exigé par l'exercice des tâches inhérentes au poste de la personne salariée, mais que l'admissibilité au statut professionnel conféré par CPA constitue une qualification au sens des normes de qualification du groupe Commerce, l'employeur rembourse à la personne salariée les frais d'inscription annuels qu'elle a payé à l'une des associations mentionnées au paragraphe 21.02, jusqu'à concurrence de mille dollars (1 000 \$).

21.05 Certains frais de nature administrative ne sont pas remboursables sous cet article, tels que : les frais de services liés au mode de paiement des cotisations par acomptes ou par chèques postdatés, les frais de paiement en retard ou pénalité pour des cotisations payées au-delà de la date limite, les frais d'initiation imputés aux nouveaux membres d'une association comptable, les frais de réintégration exigés pour maintenir une qualité de membre, ou des arriérés de cotisations d'années antérieures exigés par une association comptable pour être réadmis en ses rangs.

21.06 À la réception d'une preuve de paiement, le remboursement commencera avec les frais qui deviennent exigibles et sont versés après cette date. Le remboursement visé par le présent article ne s'applique pas aux arriérés des sommes à verser au cours des années antérieures.

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

L'employeur remboursera certains coûts liés aux cotisations d'une personne salariée à un ordre ou à une association professionnelle lié au domaine d'expertise de cette personne et lorsque l'employeur est convaincu que les coûts engagés pour la personne salariée par l'employeur pour des frais liés à des activités de carrière et de développement professionnel pertinentes pour la personne salariée, 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 l'ordre ou l'association professionnelle aurait pu réaliser des économies financières pour l'employeur, la personne salariée sera remboursée :

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

le montant moins élevé, sans toutefois dépasser la somme de mille dollars (1 000 \$).

Article 22 : immunisation

[Haut de la page](#)

22.01 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 23 : transformations techniques

23.01 Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de transformations techniques, les services d'une personne salariée ne seraient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, l'entente de réaménagement des effectifs à l'appendice « B » conclue par les parties s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.

23.02 Dans le présent article, l'expression « transformations techniques » désigne :

- a. l'introduction par l'employeur de matériel ou d'équipement d'une nature fondamentalement différente de ce qui était utilisé auparavant et entraînant d'importants changements dans la situation d'emploi ou dans les conditions de travail des personnes salariées;
et
- 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.

23.03 Les deux (2) parties reconnaissent les avantages globaux des transformations techniques. En conséquence, elles encouragent et favorisent les transformations techniques dans les activités de l'employeur. Lorsqu'il faut réaliser des transformations techniques, l'employeur cherche des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qu'elles pourraient avoir pour les personnes salariées.

23.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'employeur convient de donner à l'Institut un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent vingt (120) jours, de la mise en place ou de la réalisation de transformations techniques qui auront pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des personnes salariées.

23.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 23.04 fournira les renseignements suivants :

- a. la nature et l'ampleur des transformations;
- b. la ou les dates auxquelles l'employeur prévoit d'effectuer les transformations;
- c. le ou les lieux concernés.

23.06 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 23.04, l'employeur doit consulter l'Institut d'une manière significative au sujet des répercussions, sur chaque groupe de personnes salariées, des transformations techniques dont il est question audit paragraphe. Cette consultation portera sur les sujets suivants, sans y être limitée nécessairement :

- a. le nombre approximatif, la catégorie et le lieu de travail des personnes salariées susceptibles d'être touchés par les transformations;
- b. les répercussions que les transformations pourraient avoir sur les conditions de travail ou les conditions d'emploi des personnes salariées.

23.07 Lorsque, à la suite de transformations techniques, l'employeur décide qu'une personne salariée doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir à la personne salariée, sans frais et sans perte de rémunération, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

Article 24 : hygiène et sécurité

[Haut de la page](#)

24.01 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 25 : reconnaissance syndicale**

[Haut de la page](#)

25.01 L'employeur reconnaît l'Institut comme agent négociateur unique de toutes les personnes salariées décrites dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral le 27 septembre 2019 et qui vise les personnes salariées du groupe Commerce et achat (CP).

25.02 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 26 : précompte des cotisations syndicales

[Haut de la page](#)

26.01 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. 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.

26.02 L'Institut informe l'employeur par écrit du montant autorisé à retenir chaque mois pour chaque personne salariée visée au paragraphe 26.01.

26.03 Aux fins de l'application du paragraphe 26.01, les retenues mensuelles sur la rémunération de chaque personne salariée se font à partir du premier (1^{er}) mois complet d'emploi dans la mesure où il y a des gains suffisants.

26.04 N'est pas assujetti au présent article, la personne salariée qui convainc l'Institut, par une déclaration faite sous serment, qu'elle est membre d'un organisme religieux enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association de personnes salariées, et qu'elle versera à un organisme de charité des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration de la personne salariée indique le numéro d'enregistrement de l'organisme religieux et soit contresignée par une

représentante ou un représentant officiel de l'association religieuse en question. Une copie de l'affidavit sera fournie à l'Institut. L'Institut informe l'employeur selon le cas.

26.05 Aucune association de personnes salariées, 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.

26.06 Les sommes retenues conformément au paragraphe 26.01 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.

26.07 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.

26.08 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.

Article 27 : utilisation des installations de l'employeur

[Haut de la page](#)

27.01 Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, y compris les tableaux d'affichage électroniques s'ils sont disponibles, dans des endroits accessibles, est mis à la disposition de l'Institut pour y apposer des avis officiels. L'Institut s'efforce d'éviter de présenter des demandes d'affichage d'avis que l'employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentantes et représentants. L'employeur doit donner son approbation avant l'affichage d'avis ou d'autres communications, à l'exception des avis de réunion et

d'élection, des listes des représentantes et représentants de l'Institut et des annonces d'activités sociales et récréatives. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable.

27.02 L'employeur maintient aussi la pratique actuelle consistant à mettre à la disposition de l'Institut, dans ses locaux, des endroits précis pour y placer des quantités raisonnables de documents du syndicat.

27.03 Il peut être permis à une représentante ou un représentant dûment accrédité de l'Institut de se rendre dans les locaux de l'employeur pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. La représentante ou le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'employeur la permission de pénétrer dans ses locaux.

27.04 L'Institut fournit à l'employeur une liste des noms de ses représentantes et représentants et l'avise dans les meilleurs délais de toute modification apportée à cette liste.

****Article 28 : information**

[Haut de la page](#)

28.01 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, le lieu de travail géographique 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 à ladite liste la date de nomination des nouvelles personnes salariées.

28.02 L'employeur convient de fournir à chaque personne salariée un exemplaire de la convention collective et de toute modification apportée. Pour satisfaire à l'obligation qui lui incombe en vertu du présent paragraphe, on l'employeur peut donner aux personnes salariées le moyen d'avoir accès à la convention collective en mode électronique condition que l'employeur s'efforce d'informer chaque personne salariée que la convention collective est accessible par voie électronique et leur indique comment y accéder. Dans

les situations où l'accès électronique n'est pas disponible ou n'est pas pratique, une déléguée syndicale ou un délégué syndical CP de l'Institut doit recevoir un exemplaire imprimé de la présente convention sur demande.

28.03 L'employeur consent à remettre à chaque nouvelle personne salariée une trousse de renseignements préparée et fournie par l'Institut. Cette trousse devra avoir été soumise au préalable à son approbation.

L'employeur a le droit de refuser de diffuser toute information qu'il estime contraire à ses intérêts ou ceux de ses représentantes et représentants.

Article 29 : représentants des personnes salariées

[Haut de la page](#)

29.01 L'employeur reconnaît à l'Institut le droit exclusif de nommer ou de désigner des personnes salariées comme représentantes et représentants.

29.02 L'Institut et l'employeur s'efforcent, au cours de consultations, de déterminer l'aire de compétence de chaque représentante et représentant en tenant compte de l'organigramme du service, du nombre et de la répartition des personnes salariées dans les lieux de travail et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs. Lorsque, au cours de consultations, les parties ne parviennent pas à s'entendre, les griefs sont réglés au moyen de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.

29.03 L'Institut communique par écrit à l'employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentantes désignées et représentants désignés conformément au paragraphe 29.02.

29.04 La représentante ou le représentant obtient l'autorisation de sa superviseure immédiate ou son superviseur immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour enquêter sur des plaintes de caractère urgent déposées par les personnes salariées, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, la représentante ou le représentant signale son retour à sa superviseure ou son superviseur avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.

29.05 L'Institut doit avoir l'occasion de faire présenter l'une de ses représentantes ou l'un de ses représentants dans le cadre de tout programme officiel d'orientation que l'employeur offre à ses nouvelles personnes salariées.

Article 30 : congé pour les questions concernant les relations du travail [Haut de la page](#)

30.01 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 d'emploi dans le secteur public fédéral en vertu du paragraphe 190(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF)

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

- a. à la personne salariée qui dépose une plainte en son propre nom, à 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, si la plainte est déposée par cette dernière.

30.02 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;
- et

- b. à la personne salariée qui présente des objections personnelles à une accréditation.

30.03 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.

30.04 Audiences d'une commission d'arbitrage, ou d'une commission d'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 un nombre raisonnable de personnes salariées qui représentent l'Institut devant une commission d'arbitrage ou une commission d'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends.

30.05 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 d'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.

30.06 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 cité par une personne salariée constituée partie dans une cause de ce genre.

30.07 Réunions se tenant dans le cadre 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;
et
- c. lorsque plus d'une personne salariée a présenté un grief pour la même raison et que toutes les plaignantes et tous les plaignants sont représentés par l'Institut, si toutes les parties y consentent, on tiendra une seule réunion pour étudier simultanément tous les griefs.

30.08 Personne salariée qui fait fonction de représentante ou 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.

30.09 Enquête concernant un grief

Lorsqu'une personne salariée a demandé à l'Institut de le représenter ou qu'elle est obligée de l'être pour présenter un grief et que la personne salariée mandatée par l'Institut désire discuter du grief avec cette personne salariée, la personne salariée et sa représentante ou son représentant bénéficient, si les nécessités du service le permettent, d'une période 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.

30.10 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.

30.11 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.

30.12 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.

30.13 Réunions et congrès de l'Institut

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux personnes salariées pour leur permettre d'assister aux réunions et aux congrès prévus par les statuts et la constitution de l'Institut.

30.14 Cours de formation des représentantes et représentants

- a. Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux personnes salariées qui ont été nommées représentantes ou représentants par l'Institut, pour suivre un cours de formation dirigé par l'Institut et qui se rapporte aux fonctions d'une représentante ou d'un représentant.
- b. Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé aux personnes salariées nommées représentantes ou

représentants 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 31 : sécurité d'emploi

[Haut de la page](#)

31.01 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 se fasse par l'attrition.

Article 32 : sous-traitance

[Haut de la page](#)

32.01 L'employeur continuera comme par le passé à faire tous les efforts raisonnables nécessaires pour permettre aux personnes salariées qui deviendraient excédentaires en raison de la sous-traitance de travaux de continuer 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 : interprétation de la convention collective

[Haut de la page](#)

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

Article 34 : procédure de règlement des griefs [Haut de la page](#)

34.01 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*.

34.02 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,
ou
 - ii. soit de toute disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale;
- ou
- b. par suite de tout fait portant atteinte à ses conditions d'emploi.

34.03 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.

34.04 Grievs de principe

Sous réserve de l'article 220 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'Institut ou l'employeur peut présenter un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

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

La procédure de règlement des griefs pour un grief de principe présenté par l'employeur est également composée d'un (1) seul palier, le grief étant présenté à une représentante ou un représentant autorisé de l'Institut. L'Institut doit informer l'employeur du nom, du titre et de l'adresse de sa représentante ou de son représentant.

34.05

- a. Aux fins du présent article, l'auteure ou l'auteur du grief est une personne salariée, ou dans le cas d'un grief collectif ou de principe, une déléguée syndicale ou un délégué syndical, une ou un membre du personnel de l'Institut ou une autre représentante ou un autre représentant autorisé nommé par l'Institut.
- b. Il est interdit à toute personne de tenter par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace d'amener l'auteure ou l'auteur du grief à abandonner son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention collective.
- c. Les parties reconnaissent l'utilité d'une explication officieuse entre les personnes salariées et leurs superviseuses ou superviseurs et entre l'Institut et l'employeur de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsqu'une personne salariée ou l'Institut annonce, dans les délais prescrits au paragraphe 34.12, 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.

34.06 L'auteure ou l'auteur du grief qui désire présenter son grief, à l'un des paliers prescrits par la procédure de règlement des griefs, le remet à sa superviseuse immédiate ou son superviseur immédiat ou à la personne responsable localement qui, immédiatement :

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

34.07 Le grief d'une personne salariée n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'employeur.

34.08 Sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'auteure ou l'auteur du grief qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action quelconque ou une absence d'action de la part de l'employeur au sujet de questions autres que celles qui résultent du processus de classification a le droit de présenter un grief de la façon prescrite par au paragraphe 34.06, 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'auteure ou l'auteur du grief, cette procédure doit être suivie;
et
- b. dans les cas où le grief se rattache à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, 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.

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

- a. Palier 1 : premier niveau de direction;
- b. Palier 2 : palier intermédiaire;

c. Palier final : chef de la direction ou une représentante ou un représentant autorisé.

34.10 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 superviseure 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.

34.11 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.

34.12 L'auteure ou l'auteur du grief peut présenter un grief au premier (1er) palier de la procédure de la manière prescrite au paragraphe 34.06, au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle l'auteure ou l'auteur du grief est informé ou devient conscient de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief. L'employeur peut présenter un grief de principe de la manière prescrite au paragraphe 34.04 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.

34.13 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 34.14, dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation de son grief au palier précédent.

34.14 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.

34.15 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.

34.16 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*.

34.17 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.

34.18 Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les dispositions au paragraphe 34.06 et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, on considère que le grief a été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'employeur l'a reçu le jour où il est livré au bureau compétent du ministère ou de l'organisme intéressé. De même, l'employeur est jugé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle la lettre renfermant la réponse a été oblitérée, mais le délai au

cours duquel l'auteur 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.

34.19 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'employeur et l'auteur ou l'auteur du grief et la représentante ou le représentant de l'Institut dans les cas appropriés, sous réserve des dispositions au paragraphe 34.21.

34.20 Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité particulier, on peut supprimer un ou l'ensemble des paliers, sauf le dernier, par accord mutuel entre l'employeur et l'auteur ou l'auteur du grief et l'Institut, le cas échéant.

34.21 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.

34.22 L'auteur 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.

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

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

- a. l'interprétation ou l'application d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,

ou

- b. un licenciement ou une rétrogradation aux termes des alinéas 12(1)(c), (d) ou (e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*,
ou
- c. une mesure disciplinaire résultant en une suspension ou une peine pécuniaire,

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

34.25 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.

34.26 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 du Canada conviennent de mettre en œuvre une procédure d'arbitrage accéléré, que les deux (2) parties et la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) pourront passer en revue n'importe quand. Les paragraphes qui suivent énoncent les modalités de cette procédure.

- a. À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré, avec le consentement de deux (2) parties.
- b. Les cas ultérieurs susceptibles de faire l'objet de ce processus pourront être identifiés par l'une ou l'autre des deux (2) parties, sous réserve du consentement des deux (2) parties.

- c. Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Institut présente à la CRTESPF la déclaration de consentement dûment signée par l'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 paraphée 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 35 : ententes du Conseil national mixte**

[Haut de la page](#)

35.01 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 la présente convention ont ratifiées après le 6 décembre 1978, telles que modifiées de temps à autre, font partie

de la présente convention collective, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en vertu d'une loi stipulée au paragraphe 113b) de la LRTSPF.

35.02 Les clauses du CNM qui peuvent être inscrites dans une convention collective sont celles que les parties à l'accord du CNM ont désignées comme telles ou à l'égard desquelles 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 du CNM qui est entré en vigueur le 6 décembre 1978, telles que modifiées de temps à autre.

35.03

a. Les directives suivantes, qui peuvent être modifiées, de temps à autre, 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.

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

b. Pendant la durée de la présente convention, d'autres directives pourront être ajoutées à cette liste.

35.04 Les griefs découlant des directives du CNM devront être soumis conformément au paragraphe 34.01 de la présente convention collective.

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

36.02 Le choix des sujets considérés comme sujets appropriés de consultation mixte se fait par accord mutuel des parties et doit inclure la consultation relative à la promotion professionnelle, aux responsabilités et normes professionnelles, ainsi qu'à la charge de travail. La consultation peut se tenir au niveau local, régional ou national, au gré des parties.

36.03 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.

36.04 Réunions du Comité consultatif mixte

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.

36.05 L'Institut informe l'employeur par écrit au sujet des représentantes et des représentants autorisés par l'Institut pour agir en son nom dans le cadre de la consultation.

36.06 Les personnes salariées membres permanentes des comités consultatifs mixtes ne subissent pas de pertes de leur rémunération habituelle suite à leur présence à ces réunions avec la direction, y compris un temps de déplacement raisonnable, le cas échéant.

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

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

37.02 Lorsqu'on demande à une personne salariée d'assister à une réunion portant sur un sujet d'ordre disciplinaire qui le concerne, la personne salariée a le droit de se faire accompagner à la réunion par une représentante ou un représentant de l'Institut lorsque cette dernière ou ce dernier est disponible. Dans la mesure du possible, la personne salariée reçoit un minimum de deux (2) journées de travail d'avis écrit de cette réunion avec les motifs de la réunion.

37.03 La personne salariée, dont les actions peuvent avoir influé sur des événements ou les circonstances afférentes à ceux-ci, convoqué 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 renseignement 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.

37.04 Lorsque la personne salariée est suspendue de ses fonctions, l'employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension. L'employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension.

37.05 L'employeur informe la représentante locale ou le représentant local de l'Institut qu'une telle suspension a été infligée.

37.06 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.

37.07 Tout document de nature disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier de la personne salariée doit être détruit deux (2) ans après la date à laquelle la mesure disciplinaire a été imposée, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier de cette personne salariée durant ladite période. Cette période sera automatiquement allongée selon la durée d'une période de congé non payé de plus de six (6) mois.

Article 38 : conflits de travail

[Haut de la page](#)

38.01 Les personnes salariées qui se voient empêchées d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans l'établissement d'autres employeurs, signalent la chose à l'employeur, et celui-ci fera tous les efforts raisonnables voulus pour fournir ailleurs à ces personnes salariées un travail qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels elles auraient normalement droit.

****Article 39 : personnes salariées à temps partiel**

[Haut de la page](#)

39.01 Définition

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 mentionné dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

39.02 Généralités

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 temps plein, sauf indication contraire dans la présente convention.

39.03 À la demande de la personne salariée et avec l'accord de l'employeur, la personne salariée à temps partiel peut répartir ses heures de travail hebdomadaires prévues à l'horaire de manière à accomplir plus de sept

virgule cinq (7,5) heures dans une quelconque journée à la condition que dans une période d'au plus vingt-huit (28) jours civils, la personne salariée à temps partiel travaille en moyenne ses heures de travail hebdomadaires prévues à l'horaire. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être convenue mutuellement par la personne salariée et l'employeur.

39.04 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.

39.05 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'elles déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention.

39.06 Jours fériés désignés

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 effectuées au tarif normal 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 m), 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.

39.07 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 temps plein au paragraphe 12.01 de la présente convention, elle est rémunérée à une fois et demie (1 1/2) le tarif normal pour toutes les heures de travail 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.

39.08 Heures supplémentaires

- a. Dans le cas d'une personne salariée à temps partiel, « heures supplémentaires » désigne le travail autorisé en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, mais ne comprend pas les heures effectuées un jour férié.
- b. Dans le cas d'une personne salariée à temps partiel dont l'horaire de travail est établi conformément au paragraphe 39.03 du présent article, « heures supplémentaires » désigne tout travail autorisé effectué en sus des heures de travail journalières prévues à l'horaire de la personne salariée à temps partiel, mais ne comprend pas le temps de travail effectué un jour férié.

39.09 Sous réserve du paragraphe 39.08, la personne salariée à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré au tarif des heures supplémentaires qu'indique l'article 9 de la présente convention.

39.10 Rappel au travail

La personne salariée à temps partiel qui réunit les conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément à l'article 10 et qui est admissible à la rémunération minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux des heures normales.

39.12 Congé de deuil

Nonobstant le paragraphe 39.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la journée prévue au paragraphe 17.02, congé de deuil payé.

39.13 Congé annuel

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 dans le paragraphe 15.02, congés annuels, ses crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

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

39.14 Congés de maladie

La personne salariée à temps partiel acquiert des congés de maladie à raison d'un quart (1/4) 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.

39.15 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- a. Aux fins de l'application des paragraphes 39.13 et 39.14 du présent article, 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 temps plein au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ou de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit une personne salariée à temps plein.

39.16 Indemnité de départ

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.

39.17 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans le paragraphe 39.16 est le taux de rémunération hebdomadaire auquel la personne salariée a droit conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination, immédiatement avant sa cessation d'emploi.

Article 40 : appréciation du rendement et dossiers de la personne salariée

40.01 Aux fins du présent article,

- a. l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de la personne salariée signifient 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 sont consignées sur la formule prescrite par l'employeur.

40.02 Avant l'examen du rendement de la personne salariée, on lui remet :

- a. la formule qui servira à cette fin;
- b. tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen;
- c. si, dans le cadre de l'appréciation du rendement, la formule ou les instructions changent, ils sont remis à la personne salariée.

40.03

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

- c. Lorsque la 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. La personne salariée a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées à la formule d'examen du rendement.

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

40.05 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 41 : références d'emploi

[Haut de la page](#)

41.01 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 42 : harcèlement sexuel

[Haut de la page](#)

42.01 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.

42.02

- a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs est supprimé si la personne qui entend le grief à ce palier est celle qui a fait l'objet de la plainte.
- b. Si, en raison de l'alinéa 42.02(a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier n'est supprimé sauf d'un commun accord.

42.03 Sur accord mutuel, les parties peuvent recourir à une médiatrice ou un médiateur dans une tentative de régler un grief qui traite de harcèlement sexuel. Le choix de la médiatrice ou du médiateur se fera sur accord mutuel.

****Article 43 : élimination de la discrimination**

[Haut de la page](#)

43.01 Il n'y a aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'une personne salariée du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique ou nationale, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité ou expression de genre, sa situation familiale, son état matrimonial, ses caractéristiques génétiques, son incapacité mentale ou physique, une condamnation pour laquelle la personne salariée a été graciée ou à l'égard de laquelle une suspension du casier a été ordonnée ou son adhésion à l'Institut, ou son activité dans celui-ci.

43.02 Sur accord mutuel, les parties peuvent recourir à une médiatrice ou un médiateur dans une tentative de régler un grief au motif de discrimination. Le choix de la médiatrice ou du médiateur se fera sur accord mutuel.

Article 44 : indemnité de responsabilité correctionnelle

[Haut de la page](#)

44.01 L'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) est versée aux titulaires de postes spécifiques dans l'unité de négociation au sein du Service correctionnel du 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 ou détenus, la surveillance 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. L'IRC n'est pas payable aux titulaires de postes situés dans les centres d'apprentissage et de perfectionnement correctionnels, l'administration centrale régionale, l'administration centrale et les établissements CORCAN qui ne répondent pas à la définition de pénitencier telle que définie dans la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* et/ou les Directives du commissaire du SCC.

44.02 L'IRC s'élève à deux mille dollars (2 000 \$) par année. Sous réserve des dispositions du paragraphe 44.03 ci-dessous, cette indemnité est versée toutes les deux (2) semaines pour tout mois pendant lequel la personne salariée exerce, pendant une période minimale de dix (10) jours, les fonctions d'un poste auquel l'IRC s'applique.

44.03 La personne salariée a le droit de recevoir l'IRC conformément au paragraphe 44.01 :

- 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.

44.04 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 des rentes du Québec;
- *Loi sur l'assurance-emploi;*
- *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État;*
- *Règlement sur l'indemnisation en cas d'accidents d'aviation.*

Article 45 : administration de la paye [Haut de la page](#)

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

45.02 La 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.

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

45.04 Administration de la paye

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

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

45.05 Taux de rémunération

- 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 rétroactivité » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
- ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux personnes salariées, aux anciennes personnes salariées ou, en cas de décès, à la succession des anciennes personnes salariées des groupes identifiés à l'article 1 de la présente convention pendant la période de rétroactivité;
- iii. pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement sous 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, au moyen des taux révisés de rémunération. Si le nouveau taux est inférieur à celui que la personne salariée recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera celui qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, si le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est celui qui figure immédiatement sous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- v. aucun paiement n'est versé ni aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 45.05(b) pour un montant d'un dollar (1 \$) ou moins.

45.06 Le présent article est assujetti 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.

45.07 Rémunération provisoire

- a. Lorsqu'une personne salariée est tenue par l'employeur d'exercer à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'une classification

supérieure, pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs, elle touche une indemnité provisoire à compter de la date à laquelle elle commence à remplir ces fonctions comme si elle avait été nommée à ce niveau de classification supérieure pour la durée de la période.

- b. La personne salariée tenue d'exercer les fonctions d'un niveau de classification supérieur ne pourra pas, arbitrairement, être affectée au poste intérimaire et réaffectée à son poste normal seulement pour éviter de lui donner droit au traitement intérimaire dans le poste de niveau plus élevé.
- c. Lorsqu'un jour férié désigné payé survient durant la période ouvrant droit à la rémunération provisoire, ce jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de l'établissement de ladite période.

45.08 Lorsqu'un paiement est fait à la suite de l'application du paragraphe 45.07, l'employeur s'efforcera de faire tel paiement dans les six (6) semaines du début de la nomination intérimaire.

Article 46 : restrictions concernant l'emploi à l'extérieur

[Haut de la page](#)

46.01 Sauf s'il s'agit d'un domaine désigné par l'employeur comme pouvant constituer un conflit d'intérêts, les personnes salariées ne se voient pas empêchées d'exercer un autre emploi hors des heures au cours desquelles elles sont tenues de travailler pour l'employeur.

Article 47 : remise en négociation de la convention

[Haut de la page](#)

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

48.01 La durée de la présente convention collective va du jour de sa signature jusqu'au 21 juin 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.

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

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

Signée à Ottawa, le 18e jour du mois de décembre 2024.

Le Conseil du Trésor	L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Carole Bidal	Jennifer Carr
Katia Morinville	Denise Doherty-Delorme
Patricia Mullin-Baker	Franco Amato
Jean-Sébastien Rivard	Andrée Doucet
Nathanael Olson	Howard Hao
Audrey Paquette-Gratton	Adam Gray
Cindie-Eve Bourassa	Angela Cowie
Jean-Daniel Bourret	Lyne Larocque
Julie Courchesne	Susan Evans
Caroline Lauzon	Ray Paquette
Sean Toomey	Don Samker
Shannon Barnes-Girouard	Olivia Leung
Wendy Gaebel-Dallaire	

Commerce (CO) : taux de rémunération annuels (en dollars)**Légende**

- \$) En vigueur à compter du 22 juin 2021
- A) En vigueur à compter du 22 juin 2022
- X) En vigueur à compter du 22 juin 2022 - rajustement salarial
- B) En vigueur à compter du 22 juin 2023
- Y) En vigueur à compter du 22 juin 2023 - rajustement aux lignes salariales
- C) En vigueur à compter du 22 juin 2024
- Z) En vigueur à compter du 22 juin 2024 – rajustement salarial
- D) En vigueur à compter du 22 juin 2025

CO - DEV/PER : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelle
\$) 22 juin 2021	31 171 à 66 829 (par paliers de 10 \$)
A) 22 juin 2022	32 262 à 69 168 (par paliers de 10 \$)
X) 22 juin 2022 – rajustement salarial	32 665 à 70 033 (par paliers de 10 \$)
B) 22 juin 2023	33 645 à 72 134 (par paliers de 10 \$)
Y) 22 juin 2023 – rajustement aux lignes salariales	33 813 à 72 495 (par paliers de 10 \$)
C) 22 juin 2024	34 489 à 73 945 (par paliers de 10 \$)
Z) 22 juin 2024 – rajustement salarial	34 575 à 74 130 (par paliers de 10 \$)
D) 22 juin 2025	35 267 à 75 613 (par paliers de 10 \$)

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Éche
------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	------

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Éche
\$) 22 juin 2021	61 472	64 239	67 018	69 778	72 553	75 326	78 093	8
A) 22 juin 2022	63 624	66 487	69 364	72 220	75 092	77 962	80 826	8
X) 22 juin 2022 – rajustement salarial	64 419	67 318	70 231	73 123	76 031	78 937	81 836	8
B) 22 juin 2023	66 352	69 338	72 338	75 317	78 312	81 305	84 291	8
Y) 22 juin 2023 – rajustement aux lignes salariales	66 684	69 685	72 700	75 694	78 704	81 712	84 712	8
C) 22 juin 2024	68 018	71 079	74 154	77 208	80 278	83 346	86 406	8
Z) 22 juin 2024 – rajustement salarial	68 188	71 257	74 339	77 401	80 479	83 554	86 622	8
D) 22 juin 2025	69 552	72 682	75 826	78 949	82 089	85 225	88 354	9

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 22 juin 2021	79 516	83 449	87 388	91 318	95 255	99 182
A) 22 juin 2022	82 299	86 370	90 447	94 514	98 589	102 653
X) - 22 juin 2022 – rajustement salarial	83 328	87 450	91 578	95 695	99 821	103 936
B) 22 juin 2023	85 828	90 074	94 325	98 566	102 816	107 054
Y) 22 juin 2023 - rajustement aux lignes salariales	86 257	90 524	94 797	99 059	103 330	107 589

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
C) 22 juin 2024	87 982	92 334	96 693	101 040	105 397	109 741
Z) 22 juin 2024 – rajustement salarial	88 202	92 565	96 935	101 293	105 660	110 015
D) 22 juin 2025	89 966	94 416	98 874	103 319	107 773	112 215

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

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
\$) 22 juin 2021	103 131	107 063	113 222
A) 22 juin 2022	106 741	110 810	117 185
X) 22 juin 2022 – rajustement salarial	108 075	112 195	118 650
B) 22 juin 2023	111 317	115 561	122 210
Y) 22 juin 2023 – rajustement aux lignes salariales	111 874	116 139	122 821
C) 22 juin 2024	114 111	118 462	125 277
Z) 22 juin 2024 – rajustement salarial	114 396	118 758	125 590
D) 22 juin 2025	116 684	121 133	128 102

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 22 juin 2021	98 709	103 169	107 626	112 081	116 539	120 731	124 924
A) 22 juin 2022	102 164	106 780	111 393	116 004	120 618	124 957	129 296
X) 22 juin 2022 – rajustement salarial	103 441	108 115	112 785	117 454	122 126	126 519	130 912
B) 22 juin 2023	106 544	111 358	116 169	120 978	125 790	130 315	134 839
Y) 22 juin 2023 – rajustement aux lignes salariales	107 077	111 915	116 750	121 583	126 419	130 967	135 513

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
C) 22 juin 2024	109 219	114 153	119 085	124 015	128 947	133 586	138 223
Z) 22 juin 2024 – rajustement salarial	109 492	114 438	119 383	124 325	129 269	133 920	138 569
D) 22 juin 2025	111 682	116 727	121 771	126 812	131 854	136 598	141 340

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 22 juin 2021	112 202	117 011	121 534	126 052	130 574	135 091
A) 22 juin 2022	116 129	121 106	125 788	130 464	135 144	139 819
X) 22 juin 2022 – rajustement salarial	117 581	122 620	127 360	132 095	136 833	141 567
B) 22 juin 2023	121 108	126 299	131 181	136 058	140 938	145 814
Y) 22 juin 2023 – rajustement aux lignes salariales	121 714	126 930	131 837	136 738	141 643	146 543
C) 22 juin 2024	124 148	129 469	134 474	139 473	144 476	149 474
Z) 22 juin 2024 – rajustement salarial	124 458	129 793	134 810	139 822	144 837	149 848
D) 22 juin 2025	126 947	132 389	137 506	142 618	147 734	152 845

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (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 des rajustement salariaux seront versées conformément à l'appendice « E », 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 22 juin 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 une augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,50% pour une augmentation totale composée de 8,477% des taux du 22 juin 2021.
- c. Les augmentations de la troisième année (2024) (c'est-à-dire, « C » et « Z ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première année et la deuxième année plus une augmentation économique de 2,00 % et un rajustement salarial de 0,25 % pour un augmentation totale composée de 10,923 % des taux du 22 juin 2021.

Notes sur la rémunération

1. La personne salariée à laquelle ne s'applique pas la note 2 est rémunérée à la date d'entrée en vigueur applicable de rajustement des taux de rémunération, selon l'échelle des nouveaux taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf que la personne salariée qui, durant la période d'effet rétroactif, a été rémunérée, à sa première (1re) nomination, à un taux de rémunération supérieur au minimum ou, après une promotion ou une mutation, à un taux de rémunération supérieur aux taux précisés par les règlements sur les promotions ou les mutations, est rémunéré selon la nouvelle échelle de taux au taux de rémunération immédiatement supérieur à celui auquel elle a été nommée et, à la discrétion de l'administratrice générale ou de l'administrateur général, peut être rémunérée à n'importe quel taux jusque et y compris le taux figurant juste au-dessous de celui qu'il touchait.
2. La personne salariée rémunérée selon l'échelle de taux CO (Perfectionnement) est rémunérée comme suit :
 - a. en vigueur le 22 juin 2022 ou la date de nomination selon la date la plus éloignée, la personne salariée est rémunérée dans l'échelle de taux « A » ne dépassant pas trois virgule cinq pour cent (3,50 %) de

son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;

- b. en vigueur le 22 juin 2022 ou la date de nomination selon la date la plus éloignée, la personne salariée est rémunérée dans l'échelle de taux « X » ne dépassant pas un virgule vingt-cinq pour cent (1,250 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
- c. en vigueur le 22 juin 2023 ou la date de nomination selon la date la plus éloignée, la personne salariée est rémunérée dans l'échelle de taux « B » ne dépassant pas trois pour cent (3,00 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
- d. en vigueur le 22 juin 2023, la personne salariée est rémunérée dans l'échelle de taux « Y » ne dépassant pas zéro virgule cinq pour cent (0,50 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
- e. en vigueur le 22 juin 2024, la personne salariée est rémunérée dans l'échelle de taux « C » ne dépassant pas deux pour cent (2,00 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
- f. en vigueur le 22 juin 2024, la personne salariée est rémunérée dans l'échelle de taux « Z » ne dépassant pas zéro virgule vingt-cinq pour cent (0,25 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.

3. Pour une personne salariée rémunérée selon l'échelle des taux CO (Perfectionnement), 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 \$).

4. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour toutes les personnes salariées du niveau CO-1 à CO-4 inclusivement est de douze (12) mois.

Achat et approvisionnement (PG) : taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

- \$) En vigueur à compter du 22 juin 2021
- A) En vigueur à compter du 22 juin 2022
- X) En vigueur à compter du 22 juin 2022 – rajustement salarial
- B) En vigueur à compter du 22 juin 2023
- Y) En vigueur à compter du 22 juin 2023 – rajustement aux lignes salariales
- C) En vigueur à compter du 22 juin 2024
- Z) En vigueur à compter du 22 juin 2024 – rajustement salarial
- D) En vigueur à compter du 22 juin 2025

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 22 juin 2021	47 415	49 735	52 046	54 357	56 675	58 988	62 066
A) 22 juin 2022	49 075	51 476	53 868	56 259	58 659	61 053	64 238
X) 22 juin 2022 – rajustement salarial	49 688	52 119	54 541	56 962	59 392	61 816	65 041
B) 22 juin 2023	51 179	53 683	56 177	58 671	61 174	63 670	66 992
Y) 22 juin 2023 – rajustement aux lignes salariales	51 435	53 951	56 458	58 964	61 480	63 988	67 327
C) 22 juin 2024	52 464	55 030	57 587	60 143	62 710	65 268	68 674
Z) 22 juin 2024 – rajustement salarial	52 595	55 168	57 731	60 293	62 867	65 431	68 846
D) 22 juin 2025	53 647	56 271	58 886	61 499	64 124	66 740	70 223

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
\$) 22 juin 2021	61 896	64 536	67 164	70 668
A) 22 juin 2022	64 062	66 795	69 515	73 141
X) 22 juin 2022 – rajustement salarial	64 863	67 630	70 384	74 055
B) 22 juin 2023	66 809	69 659	72 496	76 277
Y) 22 juin 2023 – rajustement aux lignes salariales	67 143	70 007	72 858	76 658
C) 22 juin 2024	68 486	71 407	74 315	78 191
Z) 22 juin 2024 – rajustement salarial	68 657	71 586	74 501	78 386
D) 22 juin 2025	70 030	73 018	75 991	79 954

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
\$) 22 juin 2021	68 909	71 849	74 784	78 691
A) 22 juin 2022	71 321	74 364	77 401	81 445
X) 22 juin 2022 – rajustement salarial	72 213	75 294	78 369	82 463
B) 22 juin 2023	74 379	77 553	80 720	84 937
Y) 22 juin 2023 – rajustement aux lignes salariales	74 751	77 941	81 124	85 362
C) 22 juin 2024	76 246	79 500	82 746	87 069
Z) 22 juin 2024 – rajustement salarial	76 437	79 699	82 953	87 287
D) 22 juin 2025	77 966	81 293	84 612	89 033

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
\$) 22 juin 2021	81 747	85 251	88 754	93 413
A) 22 juin 2022	84 608	88 235	91 860	96 682
X) 22 juin 2022 – rajustement salarial	85 666	89 338	93 008	97 891
B) 22 juin 2023	88 236	92 018	95 798	100 828
Y) 22 juin 2023 – rajustement aux lignes salariales	88 677	92 478	96 277	101 332
C) 22 juin 2024	90 451	94 328	98 203	103 359

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
Z) 22 juin 2024 – rajustement salarial	90 677	94 564	98 449	103 617
D) 22 juin 2025	92 491	96 455	100 418	105 689

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
\$) 22 juin 2021	96 225	100 357	104 228	108 091
A) 22 juin 2022	99 593	103 869	107 876	111 874
X) 22 juin 2022 – rajustement salarial	100 838	105 167	109 224	113 272
B) 22 juin 2023	103 863	108 322	112 501	116 670
Y) 22 juin 2023 – rajustement aux lignes salariales	104 382	108 864	113 064	117 253
C) 22 juin 2024	106 470	111 041	115 325	119 598
Z) 22 juin 2024 – rajustement salarial	106 736	111 319	115 613	119 897
D) 22 juin 2025	108 871	113 545	117 925	122 295

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
\$) 22 juin 2021	105 991	109 913	113 822	117 731
A) 22 juin 2022	109 701	113 760	117 806	121 852
X) 22 juin 2022 – rajustement salarial	111 072	115 182	119 279	123 375
B) 22 juin 2023	114 404	118 637	122 857	127 076
Y) 22 juin 2023 – rajustement aux lignes salariales	114 976	119 230	123 471	127 711
C) 22 juin 2024	117 276	121 615	125 940	130 265
Z) 22 juin 2024 – rajustement salarial	117 569	121 919	126 255	130 591
D) 22 juin 2025	119 920	124 357	128 780	133 203
Rémunération fondée sur le rendement - s'applique aux personnes salariées assujetties au Règlement de la rémunération fondée sur le rendement				

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (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 des rajustement salariaux sont versées conformément à l'appendice « E », 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 22 juin 2021.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2023) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première année plus une augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,50% pour une augmentation totale composée de 8,477% des taux du 22 juin 2021.
- c. Les augmentations de la troisième année (2024) (c'est-à-dire, « C » et « Z ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première année et la deuxième année plus une augmentation économique de 2,00 % et un rajustement salarial de 0,25 % pour un augmentation totale composée de 10,923 % des taux du 22 juin 2021.

Notes sur la rémunération

Augmentation d'échelon de rémunération

- a. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour toutes les personnes salariées du niveau PG-1 à PG-6 inclusivement est de douze (12) mois.

****Appendice « B »**

[Haut de la page](#)

Réaménagement des effectifs

Table des matières

[Généralités](#)

****Application**

Convention collective

Objectifs

****Définitions**

Autorisations

Contrôle

****Documents de référence**

****Demandes de renseignements**

Partie I : rôles et responsabilités

****1.1 Ministères ou organisations**

1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor

1.3 Commission de la fonction publique

1.4 Personnes salariées

Partie II : avis officiel

****2.1 Ministère**

Partie III : réinstallation d'une unité de travail

****3.1 Généralités**

Partie IV : recyclage

4.1 Généralités

****4.2 Personnes salariées excédentaires**

****4.3 Personnes mises en disponibilité**

Partie V : protection salariale

5.1 Poste d'un niveau inférieur

Partie VI : options offertes aux personnes salariées

****6.1 Généralités**

6.2 Programmes de départ volontaire

****6.3 Échange de postes**

****6.4 Options**

6.5 Prime de maintien en fonction

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

Préambule

7.1 Définitions

****7.2 Généralités**

7.3 Responsabilités

7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution

7.5 L'offre d'emploi du nouvel employeur

**7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice

7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

7.8 Remboursement

7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

****Annexe « A » : énoncé des principes régissant la pension**

Annexe « B » : mesure de soutien à la transition (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 lesquelles 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'« administratrice générale ou 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 (1) 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 la fonction publique* (LRTFP), 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 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 layoff)

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 jugé 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 d'une 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 d'une 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 (Layoff 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 lorsqu'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 mis en disponibilité d'un lieu de travail à un autre situé au-delà de ce que l'on considère localement comme étant à une distance normale du lieu de résidence aux fins des déplacements quotidiens;

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

déplacement autorisé d'une unité de travail de toute taille à un lieu de travail situé au-delà de ce que l'on considère localement comme à une distance normale aux fins des déplacements quotidiens de l'ancien lieu de travail et du lieu de résidence actuel de 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 d'une 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 personne salariée placées sans recyclage; le nombre de personne salariée recyclées (y compris le nombre de mois de salaire utilisés pour le recyclage); le niveau des postes auxquels les personnes salariées ont été nommées et le coût de toute protection salariale; et, le nombre, le type et le montant des paiements forfaitaires versés aux personnes salariées.

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

Documents de référence

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

**

Loi sur la gestion des finances publiques

Code de valeurs et d'éthique du secteur public

Loi sur l'emploi dans la fonction publique

Règlement sur l'emploi dans la fonction publique

Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral

Loi sur la pension de la fonction publique

Directive sur les conditions d'emploi

Directive sur la réinstallation du CNM

Directive sur les voyages

Demandes de renseignements

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

Les agents responsables doivent renvoyer les questions portant sur l'application de l'appendice à la Directrice principale ou au Directeur principal, Participation des syndicats et soutien du Conseil national mixte, Secteur des relations avec les employées 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 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 lorsqu'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, 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 6.3 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 lequel 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, 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 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 vitæ et toute autre information que la CFP pourra lui demander pour qu'elle puisse s'acquitter de sa tâche.

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

1.1.12 Les ministères ou les organisations informent la présidente ou le président de l'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, leur lieu de travail, leur numéro de téléphone, leur adresse courriel et leur adresse postale, tels qu'il figure 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'ils font l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs et rappellent à la personne salariée que l'appendice « C » sur le réaménagement des effectifs de la présente convention collective s'applique.

1.1.14 Les administrateurs généraux appliquent du présent appendice de façon à ce que le nombre de mises en disponibilité involontaires soit le moins élevé possible. Les mises en disponibilité ne doivent normalement se produire que lorsqu'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 réinstallés s'ils déclarent être disposés à l'être et si cette réinstallation leur permet d'être réaffectés ou d'être nommés à un autre poste, à condition :

- a. qu'il n'y ait 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 (1) 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 d'une personne salariée nommée pour une période indéterminée et de bénéficiaire de priorité des personnes salariées excédentaires nommées à un poste pour une période déterminée en vertu du présent appendice.

1.1.26 Les ministères ou les organisations informent la CFP en temps opportun et par une méthode recommandée par la CFP, des résultats de toutes les présentations qui leur sont faites en vertu du présent appendice. De plus, les ministères ou les organisations donnent de la rétroaction aux personnes salariées excédentaires et aux personnes mises en disponibilité lorsqu'elles n'obtiennent pas le poste pour lequel elles ont été référées.

1.1.27 Les ministères ou les organisations examinent leur utilisation de personnel temporaire d'agence, d'entrepreneures, 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 (1) 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 (1) 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 exempté 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 d'employé excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable »; « MST »; « indemnité d'études »;

- j. les options pour les employés ne disposant pas d'une garantie d'offre d'emploi raisonnable, la période d'examen de cent vingt (120) jours assortie de l'accès au processus d'échange de postes;
 - k. aviser les employés de se renseigner à propos des échanges de postes proposés et de soumettre une demande d'approbation dans les plus brefs délais une fois 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 inscrites et 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 celles-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 touchées ou touchés. Un tel avis doit être

fait par écrit, de façon confidentielle et le plus rapidement possible et en aucun cas moins de deux (2) jours ouvrables avant qu'une personne salariée soit avisée du réaménagement des effectifs. Un tel avis doit indiquer le nom et le lieu de l'unité touché ou des unités touchées, la date prévue de l'annonce, le moment prévu du réaménagement des effectifs et le nombre, le groupe et le niveau des personnes salariées qui seront vraisemblablement touchées par la décision.

Partie III : réinstallation d'une unité de travail

3.1 Généralités

3.1.1 Dans les cas où une unité de travail est réinstallée, les ministères ou les organisations offrent à toutes les personnes salariées dont le poste sera transféré par avis écrit le choix d'être réinstallées avec ladite unité ou d'être considérées personnes salariées visées par une situation de réaménagement des effectifs.

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

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

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

**

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 le 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 (1) année ou de sa date de nomination à un autre poste, si celle-ci arrive plus tôt. La nomination à ce poste est assujettie au succès de la formation.

4.3 Personnes mises en disponibilité

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

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

**

- 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 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'il 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 personnes salariées ou plus de même groupe et niveau et de la même unité de travail et lorsque l'administratrice générale ou l'administrateur général ne peut pas fournir une garantie d'offre d'emploi raisonnable.

6.2.2 Lorsque ces programmes de départ volontaire sont mis en place, les personnes salariées, qui se portent volontaires et qui sont choisies, seront considérées comme personnes salariées optantes.

6.2.3 Lorsque le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer, la sélection des participantes et participants se fera par ancienneté. Par ancienneté, on entend le nombre total d'années d'emploi dans la

fonction publique fédérale, qu'elles soient ou non continues.

6.3 Échange de postes

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

**

6.3.2 Un échange a lieu lorsqu'une personne salariée optante ou une personne salariée 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 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 choisie 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 (1) 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 une personne salariée excédentaire ayant choisi l'option 6.4.1(a) qui prend la place d'une personne salariée non touchée doit, dans la mesure déterminée par l'employeur, répondre aux exigences du poste de cette dernière, y compris les exigences linguistiques. La personne salariée (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 pour cent (6 %).

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. Le représentant de l'agent négociateur peut assister à la réunion.

6.4 Options

6.4.1 Seul la personne salariée optante qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable de son administratrice générale ou de son 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 l'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 personne salariée démissionnaire et mise en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.

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

6.4.7 La personne 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 requis de rembourser les frais de scolarité, les frais de livres et de l'équipement pertinent pour lesquels il 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 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 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 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 :

- a. le besoin du syndicat de représenter les personnes salariées au cours du processus de transition;
- b. 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 offert)

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 (DEM), 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 DEM, et 3) le genre d'approche prévue pour la diversification.

**

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

**

Dans le cas des initiatives de DME, les parties mettront sur pied un comité mixte RE DMES 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.

a. 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 utilisées dans la demande de propositions (DDP). Les parties respecteront les procédures sur les marchés du gouvernement fédéral.

b. 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.

c. 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 successeuse 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 pour cent (85 %) du salaire horaire dans l'administration publique centrale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre identique d'heures de travail;
- ii. le nouveau salaire annuel moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du salaire annuel dans l'administration publique centrale

- (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre différent d'heures de travail;
- iii. un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe « A » ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué au paragraphe 7.7.3;
 - iv. une garantie d'emploi transitionnelle : durée de l'emploi équivalant à celle des effectifs permanents du nouvel employeur ou emploi garanti pendant au moins deux (2) ans;
 - v. protection dans chacun des domaines essentiels suivants :
prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
 - vi. modalités d'assurance-invalidité de courte durée.
- c. Catégorie 3 (maintien moindre)
- Il s'agit d'une catégorie 3 dans tous les autres cas où l'offre d'emploi ne répond pas aux critères indiqués pour les formules de transition des catégories 1 et 2.

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

7.2.4 Les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 ne seront pas considérées comme une offre d'emploi raisonnable aux fins de la présente partie.

7.3 Responsabilités

7.3.1 Lorsqu'un cas de diversification particulier se présentera, il incombera à l'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 tous 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 licencié à la fin de cette période, à moins qu'elle n'ait été convenu par consensus de mettre fin à son emploi avant l'expiration de la période de quatre (4) mois sauf si la personne salariée n'était pas au courant de l'offre ou qu'elle se trouvait dans l'impossibilité de manifester son approbation.

7.5.2 L'administratrice générale ou l'administrateur général peut prolonger la période d'avis de licenciement pour des raisons opérationnelles, jusqu'à la date du transfert au nouvel employeur au plus tard.

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

7.5.4 La personne salariée qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur par suite de la diversification des modes d'exécution verra son emploi prendre fin à la date du transfert ou à toute autre date pouvant être désignée par le ministère ou l'organisation d'attache pour des raisons opérationnelles, à condition qu'il n'en résulte pas une interruption du service continu, c'est-à-dire entre l'emploi dans l'administration publique centrale et celui du nouvel employeur.

7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice

7.6.1 Les dispositions de la partie II : avis officiel, et du paragraphe 6.5, Prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'une personne salariée qui refuse une offre d'emploi répondant aux critères établis pour les formules de transition des catégories 1 et 2. Un paiement versé en vertu du paragraphe 6.5 ne peut être combiné à un paiement versé en vertu de l'autre article.

7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

7.7.1 La personne salariée visée par le présent appendice (voir la section Application) et qui accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à trois (3) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère ou organisation sera transféré au nouvel employeur. Le ministère ou l'organisation d'attache lui versera également, pour une période de dix-huit (18) mois, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'administration publique centrale et la rémunération applicable au poste du nouvel employeur. Ce supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère ou de l'organisation sera transféré au nouvel employeur.

7.7.2 Si La personne salariée accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur et que son salaire horaire ou annuel est inférieur à quatre-vingts pour cent (80 %) de son ancienne rémunération horaire ou annuelle, le ministère ou l'organisation lui versera un supplément de rémunération pour une période additionnelle de six (6) mois, ce qui fera un total de vingt-quatre (24) mois pour les suppléments versés en vertu du présent paragraphe et du paragraphe 7.7.1. Le supplément équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'administration publique centrale et celle applicable au poste du nouvel employeur sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère ou de l'organisation sera transféré au nouvel employeur.

7.7.3 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 pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension (ne comprend pas les dépenses liées à l'administration du régime), recevra un montant équivalant à trois (3) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère ou de son organisation sera transféré au nouvel employeur.

7.7.4 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'il occupait dans l'administration publique centrale et celle du poste qu'il occupera chez le nouvel employeur. Le supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère ou de l'organisation sera transféré au nouvel employeur. La somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération versée dans ce cas ne devra pas dépasser l'équivalent d'une (1) 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, laquelle 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 successeure 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 il 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 « C » 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 pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension ce qui dans le cas d'un régime de pension à prestation déterminée sera calculé en utilisant la méthodologie d'évaluation mise au point par Towers Perrin pour le Conseil du Trésor et datée du 7 octobre 1997. Cette méthodologie d'évaluation s'appliquera pendant la durée de la présente convention collective. Dans les cas où aucun régime de pension raisonnable n'aura été instauré au moment du transfert ou lorsque le nouvel employeur n'aura pris aucun engagement écrit d'instaurer un régime de pension raisonnable de la sorte à la date où s'effectuera le transfert, sous réserve de l'approbation du Parlement et de la prise d'un engagement par écrit par le nouvel employeur de verser les coûts de l'employeur, la protection prévue par la *Loi sur la pension de la fonction publique* (LPFP) pourra être assurée pendant une période de transition maximale d'un (1) 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

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
16	52
17	52
18	52
19	52
20	52
21	52
22	52
23	52
24	52
25	52
26	52
27	52
28	52
29	52
30	49
31	46
32	43
33	40
34	37
35	34
36	31
37	28
38	25
39	22
40	19
41	16

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
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.

- c. 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.
- d. La CFP veillera à ce qu'une priorité de réintégration soit donnée à tous les personnes salariées nommées à un poste de niveau inférieur.
- e. 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.

Commission de la fonction publique « [Guide sur les droits de priorité - Canada.ca](#) ».

Appendice « C »

[Haut de la page](#)

Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission ou retraite)

Le présent appendice vise à rendre compte du libellé convenu entre l'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) à compter du 14 décembre 2012. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

Article 19 : indemnité de départ

À compter du 14 décembre 2012, les alinéas 19.01(b) et (c) sont supprimés de la convention collective.

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

a. Mise en disponibilité

- i. Dans le cas d'une première (1^{re}) mise en disponibilité et 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 et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- ii. Dans le cas d'une deuxième (2^e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ aux termes du sous-alinéa 19.01(a)(i).

b. Démission

Lors de sa démission, sous réserve de l'alinéa 19.01(d) 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, une demi (1/2) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant pas toutefois dépasser treize (13) semaines de rémunération.

c. Retraite

Lors de la retraite, lorsque l'employé a droit à une pension à jouissance immédiate ou qu'il a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate, aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour

chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

d. Décès

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

e. Licenciement motivé pour incapacité ou rendement insuffisant

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

ii. Lorsque l'employé justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour rendement insuffisant conformément à l'alinéa 12(1)(d) et de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, 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 un maximum de vingt-huit (28) semaines.

19.02 La période d'emploi continu utilisée pour le calcul des indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article est réduite de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi de la fonction publique. En aucun cas, les indemnités de départ prévues à cet article ne doivent être cumulées.

Pour plus de précision, le montant versé en vertu des paragraphes 19.05 à 19.08 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi aux fins de l'administration de 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 à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination.

19.04 Nomination à un poste chez un organisme distinct

L'employé qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 19.01(b) (avant la date de signature de la convention collective) ou des paragraphes 19.05 à 19.08 (à compter de la date de signature de la convention collective).

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 la date de signature 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 la date de signature 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 à la date de signature;
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 AV à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation AV 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 la date de signature, 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 la date de signature de la convention collective, 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 « D »

[Haut de la page](#)

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

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

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

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 fonctionnaires 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 suivants 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 par accord mutuel.

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

****Appendice « E »**

[Haut de la page](#)

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

Nonobstant les dispositions du paragraphe 45.05 sur le calcul de paiements rétroactifs et du paragraphe 48.03 sur la période de mise en œuvre de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

- a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes :

- i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la 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 couverture 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 mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2.a).
 - iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 1.b) 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 mises en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention.
- c. Recours des personnes salariées

- i. Les personnes salariées de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre dans les cent-quatre-vingt (180) jours suivant la signature de cette convention collective auront droit à un montant forfaitaire de deux-cent dollars (200 \$) n'ouvrant pas droit à pension lorsque la somme due après cent-quatre-vingt et un (181) jours est de plus de cinq cents dollars (500 \$). Ce montant sera inclus dans leur paiement rétroactif final.
- ii. Les personnes salariées recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander aux services de rémunération de leur ministère ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs s'ils 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 eux, 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 publiques doivent contacter les services de rémunération de leur ministère.

Appendice « F »

[Haut de la page](#)

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

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 employés 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 à la date d'expiration de cette convention collective.

Appendice « G »

[Haut de la page](#)

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant les congés pour affaires syndicales - recouvrement des coûts

Le présent protocole vise à rendre exécutoire une entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut) qui prévoit la mise sur pied d'un mécanisme de recouvrement des coûts afférents au congé pour affaires syndicales.

Les parties s'entendent sur ce protocole d'entente en raison des préoccupations que suscite la mise en œuvre du système de 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 suivants de la convention collective :

- 30.02, 30.10, 30.11, 30.13, 30.14(a)

sera payé durant une période maximale cumulative totale de trois (3) mois par exercice financier.

Il est convenu que les congés payés accordés en vertu des clauses susmentionnées qui concernent les affaires syndicales seront payés par l'employeur, conformément au présent protocole d'entente, avec effet à la date de signature.

L'Institut rembourse ensuite à l'employeur le salaire total ainsi versé, y compris les indemnités s'il y a lieu, pour chaque jour-personne, en plus d'un montant égal à six pour cent (6 %) du salaire total versé pour chaque jour-personne, somme qui représente la cotisation de l'employeur pour les avantages sociaux acquis par 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 clauses ci-dessus dans des circonstances raisonnablement limitées. Lorsque le congé payé est prolongé dans de telles circonstances, l'Institut rembourse à l'employeur le salaire total versé, y compris les indemnités applicables, pour chaque jour-personne, plus un montant égal à treize virgule trois pour cent (13,3 %) du salaire total versé pour la période excédant trois (3) mois.

En aucun cas un congé payé en vertu de la clause susmentionnée ne sera accordé pour une (1) 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 (1) seule période consécutive de trois (3) mois au cours d'un seul et

même exercice financier et que son congé pour affaires syndicales est autrement approuvé conformément aux clauses pertinentes de l'article 30 , 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.

Ce protocole d'entente expire à la date d'expiration de cette convention collective 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 « H »

[Haut de la page](#)

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant certaines conditions d'emploi pour les membres civiles 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

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)
20	18,75

Rajustement 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 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 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 ou d'un ancien membre civil, ces droits seront maintenus jusqu'à son décès.

Signé à Ottawa ce 14e jour du mois de juin 2019.

Date de modification : 2018-04-30