



Agence canadienne
d'inspection des aliments

Canadian Food
Inspection Agency

Agence canadienne d'inspection des aliments



www.inspection.gc.ca

CONVENTION COLLECTIVE

entre

l'Agence canadienne
d'inspection des aliments

et

l'Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

concernant

l'unité de négociation du groupe scientifique et analytique
(S&A)

Date d'expiration : 2026/09/30



Canada

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE A - GÉNÉRALE		PAGE
	ARTICLE A1 - OBJET DE LA CONVENTION.....	6
**	ARTICLE A2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	6
**	ARTICLE A3 - CHAMP D'APPLICATION.....	6
	ARTICLE A4 - TEXTES OFFICIELS.....	7
	ARTICLE A5 - DROITS DE LA DIRECTION.....	7
	ARTICLE A6 - DROITS DES EMPLOYÉS.....	7
**	ARTICLE A7 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	7
**	ARTICLE A8 - PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR.....	9
 PARTIE B - CONDITIONS DE TRAVAIL		
**	ARTICLE B1 - DURÉE DU TRAVAIL.....	10
**	ARTICLE B2 - TRAVAIL PAR POSTES.....	11
	ARTICLE B3 - HEURES PARTICULIÈRES DE TRAVAIL GROUPE SE.....	13
**	ARTICLE B4 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	13
	ARTICLE B5 - RAPPEL AU TRAVAIL.....	15
**	ARTICLE B6 - DISPONIBILITÉ.....	16
**	ARTICLE B7 - INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL.....	16
**	ARTICLE B8 - JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS.....	17
**	ARTICLE B9 - TEMPS DE DÉPLACEMENT.....	18
**	ARTICLE B10 - INDEMNITÉ DE RECHERCHE SCIENTIFIQUE.....	20
**	ARTICLE B11 - CONGÉS - GÉNÉRALITÉS.....	21
**	ARTICLE B12 - CONGÉ ANNUEL.....	22
*	ARTICLE B13 - CONGÉ DE MALADIE.....	27
**	ARTICLE B14 - CONGÉ DE DEUIL PAYÉ.....	28

**	ARTICLE B15	-	CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ	29
**	ARTICLE B16	-	CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ	33
*	ARTICLE B17	-	RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ	41
**	ARTICLE B18	-	RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES	42
**	ARTICLE B19	-	CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE	42
*	ARTICLE B20	-	CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES	44
*	ARTICLE B21	-	CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DU CONJOINT OU DU CONJOINT DE FAIT	44
**	ARTICLE B22	-	CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES.....	44
*	ARTICLE B23	-	CONGÉ PAYÉ POUR COMPARUTION	46
*	ARTICLE B24	-	CONGÉ PAYÉ POUR SÉLECTION DE PERSONNEL	46
*	ARTICLE B25	-	CONGÉ PAYÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL.....	46
*	ARTICLE B26	-	CONGÉ D'EXAMEN.....	47
*	ARTICLE B27	-	AUTRES CONGÉS PAYÉS.....	47
*	ARTICLE B28	-	AUTRES CONGÉS NON PAYÉS.....	48
**	ARTICLE B29	-	CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ.....	48
**	ARTICLE B30	-	CONGÉ POUR PRATIQUES TRADITIONNELLES AUTOCHTONES	49
**	ARTICLE B31	-	PROMOTION PROFESSIONNELLE	50
*	ARTICLE B32	-	INDEMNITÉ DE DÉPART.....	56
*	ARTICLE B33	-	EXPOSÉ DES FONCTIONS	59
*	ARTICLE B34	-	DROITS D'INSCRIPTION.....	60
*	ARTICLE B35	-	IMMUNISATION.....	60
**	ARTICLE B36	-	TRANSFORMATIONS TECHNIQUES	60
*	ARTICLE B37	-	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.....	61

*	ARTICLE B38	- OBLIGATIONS RELIGIEUSES.....	61
---	-------------	--------------------------------	----

PARTIE C - RELATIONS DE TRAVAIL

	ARTICLE C1	- COTISATIONS SYNDICALES.....	62
**	ARTICLE C2	- UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR.....	63
	ARTICLE C3	- INFORMATION.....	63
	ARTICLE C4	- DÉLÉGUÉS SYNDICAUX.....	64
	ARTICLE C5	- CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL.....	64
	ARTICLE C6	- SOUS-TRAITANCE.....	67
	ARTICLE C7	- SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	67
	ARTICLE C8	- GRÈVES ILLÉGALES.....	67
	ARTICLE C9	- INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	67
**	ARTICLE C10	- PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	68
	ARTICLE C11	- CONSULTATION MIXTE.....	74
	ARTICLE C12	- NORMES DE DISCIPLINE.....	74
	ARTICLE C13	- EMPLOYÉS TRAVAILLANT DANS DES LOCAUX DE TIERCES PARTIES.....	75

PARTIE D - AUTRES TERMES ET CONDITIONS

**	ARTICLE D1	- EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL.....	75
**	ARTICLE D2	- APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ.....	78
	ARTICLE D3	- RÉFÉRENCES D'EMPLOI.....	79
	ARTICLE D4	- HARCÈLEMENT SEXUEL.....	79
**	ARTICLE D5	- ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION.....	79

PARTIE E - RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION

**	ARTICLE E1	- RÉMUNÉRATION.....	80
----	------------	---------------------	----

**	ARTICLE E2	-	LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE	82
	ARTICLE E3	-	REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION	82
**	ARTICLE E4	-	DURÉE DE LA CONVENTION	83
**	APPENDICE A - TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS			
	CO	-	Groupe Commerce	85
	EN	-	Groupe Génie et arpentage	87
	ES	-	Groupe Économiques, sociologie et statistiques	90
	PG	-	Groupe Achat et approvisionnement.....	93
	SE	-	Groupe Recherche scientifique.....	96
	SR	-	Groupe Science réglementaire	100
**	NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION			102
**	TABLES DES PLUS FAIBLES AUGMENTATIONS D'ÉCHELON			106
**	APPENDICE B - TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI			108
	APPENDICE C - TABLEAU DE CONVERSION POUR CONGÉ ANNUEL			130
**	APPENDICE D - LETTRE D'ENTENTE SUR LE BLOCAGE DES POSTES			131
	APPENDICE E - PROTOCOLE D'ACCORD DE DIVULGUER DES RENSEIGNMENTS....			133
**	APPENDICE F - PROTOCOLE D'ENTENTE EN CE QUI CONCERNE LE CONGÉ DE MATERNITÉ ET LE CONGÉ PARENTAL.....			138
	APPENDICE G - PROTOCOLE D'ACCORD SUR L'INTÉGRITÉ SCIENTIFIQUE.....			139
**	APPENDICE H - PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LES CONGÉS POUR AFFAIRES SYNDICALES - RECOUVREMENT DES COÛTS.....			141
**	APPENDICE I - PROTOCOLE D'ENTENTE SUR UN LANGAGE INCLUSIF QUANT A LA NEUTRALITÉ DES GENRES.....			143
**	APPENDICE J - PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LA MISE EN OEUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE			144
**	APPENDICE K - PROTOCOLE D'ENTENTE EN CE QUI CONCERNE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ARTICLE B7 – INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL.....			146

** APPENDICE L - PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LES SOLUTIONS DE SIMPLIFICATION DE LA PAYE.....	147
** APPENDICE M - LETTRE D'ENTENTE EN CE QUI CONCERNE LA CONSULTATION SUR LA GESTION INFORMELLE DES CONFLITS.....	148

***** Les astérisques indiquent la nouvelle renumérotation.

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

PARTIE A GÉNÉRAL

ARTICLE A1 OBJET DE LA CONVENTION

- A1.01** La présente convention a pour objet le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Employeur, les employés et l'Institut, l'établissement de certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des employés assujettis à la présente convention.
- A1.02** Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité de l'Agence canadienne d'inspection des aliments, d'appliquer des normes professionnelles, et de favoriser le bien-être des employés et l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont décidées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports de travail efficaces à tous les niveaux de l'Agence canadienne d'inspection des aliments auxquels appartiennent les fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation.

****ARTICLE A2 RECONNAISSANCE SYNDICALE**

- ** A2.01** L'Employeur reconnaît l'Institut comme agent négociateur exclusif pour tous les employés décrits dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 27 octobre 1997 et modifié par la Commission le 20 avril 1999, le 22 décembre 1999 et le 26 juin 2017 pour l'unité de négociation scientifique et analytique.
- A2.02** L'Employeur reconnaît que l'Institut a la compétence et le droit de négocier en vue d'en arriver à une convention collective, et l'Employeur et l'Institut conviennent de négocier de bonne foi, conformément aux dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

****ARTICLE A3 CHAMP D'APPLICATION**

- A3.01** Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Institut, aux employés et à l'Employeur.
- ** A3.02** Dans la présente convention, les expressions désignant des employés ou le genre masculin ou féminin s'appliquent à tous les employés, sans égard à leur genre.

ARTICLE A4 TEXTES OFFICIELS

A4.01 Les textes français et anglais de la convention sont des textes officiels.

ARTICLE A5 DROITS DE LA DIRECTION

A5.01 L'Institut reconnaît que l'Employeur retient les fonctions, les droits, les pouvoirs et l'autorité que ce dernier n'a pas, d'une façon précise, diminués, délégués ou modifiés par la présente convention.

ARTICLE A6 DROITS DES EMPLOYÉS

A6.01 Rien dans la présente convention ne peut être interprété comme une diminution ou une restriction des droits constitutionnels ou de tout autre droit d'un employé qui sont accordés explicitement par une loi du Parlement du Canada.

A6.02 Les employés pourront s'exprimer sur la science et leurs recherches, dans le respect du Code de valeurs et d'éthique du secteur public adopté le 2 avril 2012, sans nécessairement être désignés comme porte-parole officiels auprès des médias.

**** ARTICLE A7 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

**** A7.01** Aux fins de l'application de la présente convention, le terme :

(a) « congé » désigne l'autorisation de s'absenter de son travail ; (leave)

****** (b) « conjoint de fait » désigne la personne qui, pour une période continue d'au moins un (1) an, a cohabité dans une relation conjugale avec l'employé ; (common-law partner)

****** (c) « congé compensatoire » désigne le congé payé accordé en remplacement de la rémunération des heures supplémentaires, du temps de déplacement rémunéré au taux des heures supplémentaires, de l'indemnité de rappel au travail, de l'indemnité de disponibilité, et de l'indemnité de rentrée au travail ; (compensatory leave)

(d) « cotisations syndicales » désigne les cotisations établies en application des Statuts et du Règlement de l'Institut à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à l'Institut et ne doivent comprendre ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale ; (membership dues)

- (e) « emploi continu » s'entend dans le sens attribué à cette expression dans la Directive sur les conditions d'emploi à la date de la signature de la présente convention ; (continuous employment)
- (f) « employé » désigne l'employé 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)
- (g) « Employeur » désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par l'Agence canadienne d'inspection des aliments et désigne aussi toute autre personne autorisée à exercer les pouvoirs de l'Agence canadienne d'inspection des aliments ; (Employer)
- (h) « époux » sera interprété, comme comprenant le « conjoint de fait », sauf aux fins des Directives sur le service extérieur, auquel cas la définition du terme « époux » sera celle indiquée dans la Directive 2 des Directives sur le service extérieur ; (spouse)
- (i) « heures supplémentaires » désigne tout travail demandé par l'Employeur et exécuté par un employé en excédent de son horaire de travail quotidien ; (overtime)
- (j) « Institut » désigne l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada ; (Institute)
- (k) « jour de repos » par rapport à un employé, désigne un jour autre qu'un jour férié désigné payé où l'employé n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d'être en congé ; (day of rest)
- (l) « jour férié désigné payé » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 le jour désigné comme jour férié dans la présente convention ; (designated paid holiday)
- (m) « mise en disponibilité » désigne la cessation d'emploi de l'employé en raison d'un manque de travail ou parce qu'une fonction cesse d'exister ; (lay-off)
- (n) « région du lieu d'affectation » s'entend dans le sens donné à cette expression dans la Directive sur les voyages ; (headquarters area)
- (o) « tarif double » désigne le taux horaire de l'employé multiplié par deux (2) ; (double time)
- (p) « tarif et demi » désigne le taux horaire de l'employé multiplié par une fois et demie (1 ½) ; (time and one-half)
- (q) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel d'un employé divisé par cinquante-deux virgule un sept six (52,176) ; (weekly rate of pay)
- (r) « taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé à plein temps divisé par trente-sept virgule cinq (37,5) ; (hourly rate of pay)

- (s) « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par cinq (5) ; (daily rate of pay)
- (t) « unité de négociation » désigne tout le personnel de l'Employeur faisant partie de l'un des groupes décrits à l'article A2 – Reconnaissance syndicale. (bargaining unit)

A7.02 Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employées,

- (a) si elles sont définies dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, ont le même sens qui leur est donné dans cette Loi,

et

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

**** ARTICLE A8 PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR**

**** A8.01** 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, les ensembles de données et les logiciels.

A8.02 L'Employeur convient de maintenir l'usage actuel voulant que les employés aient un accès facile à toutes les publications considérées nécessaires par l'Employeur à l'exécution de leur travail.

A8.03 L'Employeur convient que les publications préparées par l'employé dans le cadre de ses fonctions seront conservées dans les dossiers pertinents de l'Agence 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'auteur sera reconnue dans la mesure du possible dans les publications de l'Agence.

A8.04 Lorsqu'un employé a écrit ou publié, seul ou en collaboration, une publication, sa qualité d'auteur ou d'éditeur est normalement indiquée dans cette publication.

A8.05 (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, le ou les auteurs sont avisés par écrit des raisons du refus, s'ils le demandent.

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

PARTIE B CONDITIONS DE TRAVAIL

****ARTICLE B1 DURÉE DU TRAVAIL**

Cet article ne s'applique pas :

- aux employés du groupe SE qui travaillent selon un horaire annuel de travail flexible, voir la clause B3 – Heures particulières de travail – groupe SE

B1.01 Dispositions générales

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

B1.02 Horaire de travail normal

La semaine régulière de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et la journée régulière de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, excluant la pause repas, entre 06 h 00 et 18 h 00. La semaine de travail normale s'étend du lundi jusqu'au vendredi inclusivement.

B1.03 Horaire de travail flexible

Sur demande de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé peut effectuer sa durée de travail quotidienne selon un horaire flexible, à condition que le total des heures travaillées soit de sept virgule cinq (7,5) heures.

B1.04 Jours de repos

L'employé se voit accorder deux (2) jours de repos consécutifs par période de sept (7) jours, à moins que les besoins du service ne le permettent pas.

B1.05 Registre mensuel des présences

Les employés présentent un registre mensuel des présences, sur lequel seules les heures supplémentaires et les absences doivent être indiquées.

**** B1.06 Semaine de travail comprimée**

****** Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours, à condition que, au cours d'une période de vingt-et-un (21) ou vingt-huit (28) jours civils, l'employé travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions de la présente clause, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé et l'Employeur. Au cours de chaque période de vingt-et-un (21) ou vingt-huit (28) jours, ledit employé bénéficie de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de

travail normal.

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.

B1.07 Lorsque les exigences du service le permettent, on accordera deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune durant chaque journée de travail normale.

**** ARTICLE B2 TRAVAIL PAR POSTES**

B2.01

- (a) « Horaire des postes » désigne la répartition des postes de travail pendant une période donnée n'excédant pas deux (2) mois consécutifs et comporte les jours de repos et les jours fériés désignés payés ;
- (b) en ce qui concerne les employés qui travaillent par postes, la durée du travail doit être établie de manière à ce que les employés travaillent en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine et sept virgule cinq (7,5) heures par jour au cours de la période de l'horaire des postes ;
- (c) l'employé doit bénéficier d'une moyenne de deux (2) jours de repos consécutifs par semaine au cours de la période de l'horaire de travail régulier.

B2.02 Aux fins de la présente convention, lorsque le poste à l'horaire d'un employé ne commence pas et ne se termine pas le même jour, à toutes fins utiles, ce poste sera réputé avoir été effectué entièrement :

- (a) le jour où il a commencé si la moitié ($\frac{1}{2}$) ou plus des heures de travail tombent ce jour-là ;

ou

- (b) le jour où il s'est terminé si plus de la moitié ($\frac{1}{2}$) des heures de travail tombent ce jour-là.

En conséquence, le premier jour de repos sera réputé commencer juste après minuit le jour civil pendant lequel l'employé a effectué ou est réputé avoir effectué son dernier poste prévu à l'horaire ; et le deuxième jour de repos commencera juste après minuit à la fin du premier jour de repos de l'employé ou juste après minuit à la fin du jour férié désigné payé séparant les deux jours de repos.

B2.03 En établissant l'horaire de travail, l'Employeur doit faire en sorte que :

- (a) les employés travaillent pendant les différents postes par roulement de façon ce que les postes de travail de nuit, les postes de travail de soir et les fins de semaine soient répartis équitablement parmi les employés qualifiés facilement disponibles et, selon que les nécessités du service le permettent, par tous les employés visés par l'horaire de travail ;

(b) le poste de travail d'un employé devrait commencer au moins quinze (15) heures après que celui-ci a terminé son poste précédent.

- B2.04**
- (a) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des désirs des employés intéressés lorsqu'il organise les postes d'un tel horaire. Afin de pouvoir satisfaire aux désirs des employés intéressés, l'Employeur établira un horaire de travail provisoire et l'affichera au moins vingt-huit (28) jours civils à l'avance. Le calendrier de travail définitif sera affiché sept (7) jours civils avant le commencement de l'horaire.
- (b) Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent en vertu de cet article ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'Employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

B2.05 À condition que soit donné un préavis suffisant et avec l'approbation de l'Employeur, les employés peuvent échanger leur poste de travail si cela n'entraîne aucun coût supplémentaire pour l'Employeur.

- B2.06**
- (a) S'il n'est donné à l'employé qu'un préavis de moins de quarante-huit (48) heures portant modification de son poste d'horaire, il est rémunéré à tarif et demi (1 ½) pour le travail exécuté au cours du premier poste modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au taux des heures normales.
- (b) Nonobstant l'alinéa B2.06 (a), lorsqu'un employé demande que soit modifié son poste de travail et que l'Employeur accepte sa demande, l'employé sera rémunéré au taux des heures normales pour les heures travaillées au cours du premier poste modifié.

B2.07 Une pause repas régulière devra être fixée le plus près possible du milieu du poste. Toutefois, cette pause pourrait être échelonnée dans le cas des employés exécutant des opérations continues.

B2.08 Il se peut que certains employés exerçant des opérations continues soient appelés à travailler pendant le poste complet. Ces employés seront rémunérés pour la pause repas d'une demi-heure (½) travaillée au taux applicable, s'ils sont dans l'impossibilité de quitter leur travail pour prendre une pause repas.

B2.09 Les employés présentent un registre de présences mensuel sur lequel seules les heures supplémentaires et les absences doivent être indiquées.

**** B2.10 Prime de poste**

****** L'employé touche une prime de poste pour toutes les heures de travail prévues à son horaire normal qu'il effectue pendant des postes dont plus de la moitié (½) sont prévus à l'horaire entre 18 h 00 et 06 h 00, à raison de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) de l'heure.

**** B2.11 Prime de fin de semaine**

****** (a) Les employés touchent une prime de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25

\$) de l'heure pour le travail effectué un samedi et/ou un dimanche pour les heures effectuées tel que stipulé à l'article B2.11 (b).

- (b) Les primes de fin de semaine sont versées à l'égard de toutes les heures normalement prévues à l'horaire effectuées un samedi et/ou un dimanche au taux horaire normal.

ARTICLE B3 HEURES PARTICULIÈRES DE TRAVAIL GROUPE SE

Cet article ne s'applique pas aux employés du groupe SE touchés par l'article B1 – Heures de travail.

- B3.01** (a) La conduite des activités de recherche scientifique nécessite un milieu de recherche souple. Par conséquent, aucun effort raisonnable ne sera épargné pour assurer un milieu de recherche où la durée du travail peut être aménagée pour répondre aux besoins des programmes de recherche.
- (b) Sous réserve des dispositions de la présente convention relative aux congés, l'année de travail normale est de mille neuf cent cinquante (1950) heures. Elle va du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante inclusivement. Sous réserve de l'approbation de l'Employeur, la durée du travail est établie de façon à se prêter aux projets de recherche particuliers de l'employé.
- B3.02** Les employés présentent un registre de présences mensuel sur lequel seules les absences doivent être indiquées.

****ARTICLE B4 HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

Cet article ne s'applique pas :

- aux employés du groupe SE qui travaillent selon un horaire annuel de travail flexible, voir la clause B3 – Heures particulières de travail Groupe SE;
- * - aux employés du groupe SE qui effectuent des travaux de recherche sur le terrain, voir la clause B10 – Indemnité de travaux de recherche sur le terrain.

B4.01 Lorsqu'un employé est tenu par l'Employeur d'effectuer des heures supplémentaires, il est rémunéré de la façon suivante :

- (a) Un jour de travail normal de l'employé, au tarif et demi (1 ½) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures supplémentaires travaillées et au tarif double (2) par la suite;
- (b) Le premier jour de repos, rémunération à tarif et demi (1 ½) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures supplémentaires travaillées et au tarif double (2) par la suite;

- (c) (i) Un deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent, au tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée. L'expression « deuxième jour ou un jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour ou un jour de repos subséquent dans une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés;
- (ii) Nonobstant l'alinéa (c) (i) ci-dessus, si, au cours d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés, l'Employeur autorise l'employé à effectuer les heures supplémentaires requises un jour de repos demandé par ledit employé, celui-ci est rémunéré à tarif et demi (1 ½) pour le premier jour de travail;
- (d) (i) Pendant un jour férié désigné payé, au tarif et demi (1 ½) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures supplémentaires travaillées et au tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération que l'employé aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour de congé désigné payé;

ou

- (ii) Lorsqu'un employé travaille un jour férié désigné payé, accolé à un deuxième jour de repos au cours duquel il a également travaillé et pour lequel il a reçu une rémunération pour des heures supplémentaires conformément à la clause B4.01 (c), (d), il est rémunéré à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour férié.

B4.02 Tous les calculs d'heures supplémentaires se fondent sur chaque période complète de quinze (15) minutes.

B4.03 Sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail, de disponibilité ou d'accord mutuel, l'Employeur donne, lorsque cela est possible, un préavis d'au moins douze (12) heures de toute nécessité d'effectuer des heures supplémentaires.

B4.04 Lorsque le paiement est effectué en vertu du présent article, l'Employeur s'efforce de verser la compensation monétaire dans les six (6) semaines qui suivent la date de la fin de la période de paye pour laquelle l'employé demande un paiement.

**** B4.05** (a) Un employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après ses heures de travail d'horaire, bénéficie du remboursement de douze dollars (12,00 \$) pour un repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'Employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

****** (b) Lorsqu'un employé effectue quatre (4) heures supplémentaires ou davantage qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée en (a) ci-dessus, il est remboursé d'un montant de douze dollars (12,00 \$) pour un repas supplémentaire, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'Employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause repas dans son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

**

- (c) Les clauses B4.05 (a) et (b) ne s'appliquent pas à l'employé en situation de voyage qui a droit de ce fait de demander un remboursement de ses frais de logement et/ou de repas ou à l'employé-e qui a obtenu l'autorisation de travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur.

ARTICLE B5 RAPPEL AU TRAVAIL

Cet article ne s'applique pas :

- aux employés du groupe SE qui travaillent selon un horaire annuel de travail flexible, voir la clause B3 – Heures particulières de travail Groupe SE;
- * - aux employés du groupe SE qui effectuent des travaux de recherche sur le terrain, voir la clause B10 – Indemnité de travaux de recherche sur le terrain.

B5.01 (a) Lorsqu'un employé est rappelé au travail ou lorsqu'un employé qui est en disponibilité est rappelé au travail par l'Employeur à n'importe quel moment en dehors de ses heures de travail normales, il touche le plus élevé des deux montants suivants :

(i) un minimum de trois (3) heures de salaire au taux applicable des heures supplémentaires,

ou

(ii) la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour chaque heure qu'il effectue.

B5.02 Lorsqu'un employé est rappelé au travail sans qu'il ait à quitter l'endroit où il a été rappelé, le minimum de trois (3) heures prévu en B5.01 (a) (i) est remplacé par un minimum d'une (1) heure qui s'applique une seule fois à l'égard de chaque période d'une (1) heure.

B5.03 Lorsque le paiement est effectué en vertu du présent article, l'Employeur s'efforce de verser la compensation monétaire dans les six (6) semaines qui suivent la date de la fin de la période de paye pour laquelle l'employé demande un paiement.

* **B5.04** Sauf si l'employé est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps qu'il met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas considéré comme du temps de travail.

* **B5.05** L'employé qui est rappelé au travail dans les conditions décrites au paragraphe B5.01 et qui est tenu d'utiliser des services de transport autres que les transports en commun habituels a droit au remboursement des frais raisonnables engagés, comme suit :

- (a) une indemnité de kilométrage au taux normalement versé par l'Employeur lorsque l'employé utilise son automobile personnelle; ou
- (b) les dépenses personnelles engagées relativement à l'utilisation d'un autre

moyen de transport en commun.

Le temps mis par l'employé rappelé au travail pour se rendre au travail ou à en revenir n'est pas comptabilisé dans les heures de travail.

****ARTICLE B6 DISPONIBILITÉ**

Cet article ne s'applique pas :

- aux employés du groupe SE qui travaillent selon un horaire annuel de travail flexible, voir la clause B3 – Heures particulières de travail Groupe SE;
- * - aux employés du groupe SE qui effectuent des travaux de recherche sur le terrain, voir la clause B10 – Indemnité de travaux de recherche sur le terrain.

B6.01 Lorsque l'Employeur exige de l'employé qu'il soit disponible pendant une période précise en dehors des heures de travail normales, l'employé est rémunéré au taux d'une demi-heure (½) pour toute période de quatre (4) heures ou partie de cette période pendant laquelle l'employé doit être disponible.

B6.02 Un employé en disponibilité qui est appelé au travail par l'Employeur et qui s'y rend est rémunéré conformément aux dispositions de l'article B5 - Rappel au travail.

- ** B6.03**
- (a) L'employé qui est tenu d'être disponible doit pouvoir être atteint au cours de cette période à un numéro de télécommunication connu, ou tout autres moyens de communication convenus et pouvoir rentrer au travail le plus rapidement possible s'il est contacté. L'Employeur fournit normalement un moyen de communication électronique ou un téléphone cellulaire à l'employé mis en disponibilité.
 - (b) Lorsque l'employé à qui l'Employeur a fourni un moyen de communication électronique ou un téléphone cellulaire n'est pas tenu d'être disponible pour répondre aux appels, il n'est pas réputé être en disponibilité.

B6.04 L'employé appelé qui se trouve dans l'impossibilité de se présenter au travail ne recevra aucune indemnité de disponibilité.

B6.05 Sauf si l'employé est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps qu'il met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas considéré comme du temps de travail.

****ARTICLE B7 INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL**

- ** B7.01**
- (a) Lorsque l'employé est tenu de rentrer au travail et qu'il s'y présente un jour de repos, il a droit à un minimum de trois (3) heures de rémunération au tarif des heures supplémentaires applicable;
 - **** (b) Le paiement minimum mentionné en a) ne s'applique pas aux employés à

temps partiel. Les employés à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe D1.10.

**** B7.02** Lorsqu'un employé rentre au travail selon les conditions énoncées au paragraphe B6.01 et qu'il est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il est remboursé des dépenses raisonnables engagées de la façon suivante :

****** (a) une indemnité de kilométrage au taux normalement payé à l'employé lorsqu'il est autorisé par l'Employeur à utiliser sa voiture, lorsqu'il se déplace au moyen de sa propre voiture;

ou

****** (b) les dépenses effectivement engagées pour d'autres moyens de transport commercial.

****ARTICLE B8 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS**

Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures.

**** B8.01** Sous réserve de la clause B8.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employés :

(a) le Jour de l'An,

(b) le vendredi Saint,

(c) le lundi de Pâques,

(d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,

(e) la fête du Canada,

(f) la fête du Travail,

****** (g) 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 l'employé travaille; dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, un tel jour de fête provincial ou municipal additionnel n'existe pas, le premier

lundi d'août,

et

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

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

B8.02 L'employé qui est absent en congé non payé pour la journée entière à la fois le jour de travail qui précède et le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf dans le cas de l'employé qui bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article C5 – Congé pour les questions concernant les relations du travail.

B8.03 Jour férié désigné payé qui tombe un jour de repos.

Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé en vertu de la clause B8.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier jour de travail normal de l'employé qui suit son jour de repos.

B8.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé à l'égard d'un employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions de la clause B8.03 :

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

B8.05 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 B4.01 (d) (i) et (ii) sur les heures supplémentaires.

B8.06 Jour férié désigné payé qui coïncide avec un jour de congé payé

Lorsqu'un jour férié désigné payé pour un employé coïncide avec un jour de congé payé ou est déplacé par suite de l'application de la clause B8.03, le jour férié désigné payé n'est pas compté comme un jour de congé.

****ARTICLE B9
TEMPS DE DÉPLACEMENT**

**** B9.01** Lorsque l'employé est tenu par l'Employeur de voyager pour exécuter des fonctions hors de sa région du lieu d'affectation, il est rémunéré de la façon suivante :

- (a) Un jour de travail normal pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, l'employé touche sa rémunération régulière normale.

- (b) Un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, l'employé touche :
 - (i) a 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 excédant une période mixte de déplacement et de travail de sept virgule cinq (7,5) heures, mais le paiement maximal versé pour ce temps ne doit pas dépasser quinze (15) heures de rémunération calculées au taux ordinaire.

**

- (c) un jour de repos ou un jour férié désigné payé, l'employé est rémunéré 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.

* **B9.02**

Aux fins de la clause B9.01, le temps de déplacement pour lequel l'employé est rémunéré est le suivant :

- (a) Lorsqu'il voyage par transport en commun, le temps compris entre l'heure de départ prévue et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'Employeur.
- (b) Lorsqu'il voyage par un moyen de transport privé, le temps normal déterminé par l'Employeur nécessaire à l'employé pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail.
- (c) Lorsque l'employé demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'Employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il aurait touchée en vertu de la décision initiale de l'Employeur.

* **B9.03**

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

* **B9.04**

Lorsque le paiement est effectué en vertu du présent article, l'Employeur s'efforce de verser la compensation monétaire dans les six (6) semaines qui suivent la date de la fin de la période de paye pour laquelle l'employé demande un paiement.

* **B9.05**

Le présent article ne s'applique pas à l'employé qui est tenu d'exercer ses fonctions dans un véhicule de transport dans lequel il voyage. Dans ce cas, l'employé reçoit une rémunération pour les heures travaillées conformément aux articles suivants : B1 – Durée du travail, B4 – Heures supplémentaires et B8 – Jours fériés désignés payés.

* **B9.06**

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.

* **B9.07** Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met l'employé à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'Employeur d'y assister.

** **B9.08 Congé pour déplacement**

- **
- (a) L'employé tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour vingt (20) nuits dans une année financière a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé. De plus, l'employé a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.
 - (b) Le nombre total d'heures de congé payé qui peut 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 sujet à l'article B37 (Congé compensatoire payé).
 - (d) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires.

****ARTICLE B10
INDEMNITÉ DE RECHERCHE SCIENTIFIQUE**

Indemnité de travaux de recherche sur le terrain – groups SE

Cet article ne s'applique qu'aux employés du groupe SE.

** **B10.01** L'employé, qui satisfait aux conditions énoncées ci-dessous, touche une indemnité de travaux de recherche sur le terrain de quatre cents dollars (400 \$) pour chaque période de quinze (15) jours civils, à condition :

- (a) qu'il justifie d'un minimum de quinze (15) jours civils passés à effectuer des travaux de recherche sur le terrain au cours d'une période de trois cent soixante-cinq (365) jours consécutifs;
- (b) que le nombre minimal de jours indiqué en a) se compose de périodes d'au moins deux (2) jours civils consécutifs.

* **B10.02** Lorsqu'il satisfait aux conditions énoncées aux clauses B10.01 a) et b), l'employé est rémunéré au prorata pour les périodes de travaux de recherche sur le terrain inférieures à quinze (15) jours civils.

* **B10.03** L'employé qui effectue des travaux de recherche sur le terrain est rémunéré au taux heure pour heure pour toutes les heures supplémentaires autorisées qu'il a effectuées un jour de repos ou un jour férié désigné payé. Il n'est pas versé de rémunération pour les heures supplémentaires effectuées au cours de la semaine de travail normale.

Indemnité de travaux de recherche en mer

Cette article ne s'applique qu'au groupe de la Recherche scientifique.

- ** B10.04** L'employé, qui satisfait aux conditions énoncées ci-dessous, touche une indemnité de travaux de recherche en mer de quatre cents dollars (400 \$) pour chaque période de quinze (15) jours civils, à condition :
 - (a) qu'il justifie d'un minimum de quinze (15) jours civils passés à effectuer des travaux de recherche en mer au cours d'une période de trois cent soixante-cinq (365) jours consécutifs;
 - (b) que le nombre minimal de jours indiqué en a) se compose de périodes d'au moins deux (2) jours civils consécutifs.
- * B10.05** Lorsqu'il satisfait aux conditions énoncées aux clauses B10.04 (a) et (b), l'employé est rémunéré au prorata pour les périodes de travaux de recherche en mer inférieures à quinze (15) jours civils.
- * B10.06** L'employé qui effectue des travaux de recherche en mer est rémunéré au taux heure pour heure pour toutes les heures supplémentaires autorisées qu'il a effectuées un jour de repos ou un jour férié désigné payé. Il n'est pas versé de rémunération pour les heures supplémentaires effectuées au cours de la semaine de travail normale.

À la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, la rémunération acquise en vertu de la présente clause peut être versée sous forme de congés compensatoires au tarif en vigueur. Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et non utilisés le 30 septembre de l'exercice financier suivant sont rémunérés aux taux de rémunération de l'employé au 30 septembre.

Indemnité de plongée

Cet article ne s'applique qu'aux groupes SR et SE.

- ** B10.07** Les employés qui, par la fonction de leur poste, doivent faire de la plongée (selon la définition de ce mot figurant ci-après) recevront une indemnité de vingt-cinq dollars (25,00 \$) l'heure. L'indemnité minimale est de deux (2) heures par plongée.
- * B10.08** Une plongée correspond à la durée totale d'une ou plusieurs périodes au cours de toute période de huit (8) heures durant lesquelles l'employé est tenu de travailler sous l'eau à l'aide d'un appareil respiratoire autonome.

****ARTICLE B11 CONGÉS – GÉNÉRALITÉS**

- * B11.01** En ce qui concerne les demandes de congé présentées en vertu du présent article, l'employé peut être tenu de fournir une preuve satisfaisante des circonstances motivant ces demandes.
- * B11.02** Lorsque le décès ou le licenciement vient mettre fin à l'exercice des fonctions d'un

employé qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel ou de maladie payé supérieur à celui qu'il a acquis, le nombre de jours de congé payé dont il a bénéficié est réputé avoir été acquis.

- * **B11.03** L'employé a droit d'avoir accès à l'information concernant le solde de ses crédits de congé annuel ou de congé de maladie payé.
- * **B11.04** Le nombre de jours de congé payé porté au crédit d'un employé par l'Employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il commence à être assujéti à la présente convention est conservé par l'employé.
- * **B11.05** Un employé ne bénéficie pas de deux (2) genres de congé payé différents à l'égard de la même période.
- * **B11.06** Un employé n'a pas droit à un congé payé pendant les périodes où il est en congé non payé, en congé d'éducation ou sous le coup d'une suspension.
- * **B11.07** Sauf disposition contraire dans la présente convention :
 - (a) lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé pour une période de plus de trois (3) mois pour des raisons autres que la maladie, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer les congés annuels;
 - (b) le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- * **B11.08** Les crédits de congé sont acquis à raison d'un jour équivalent à sept virgule cinq (7,5) heures.
- * **B11.09** Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé pour la journée en question, sauf pour Congé de deuil payé où le mot « jour » a le sens de jour civil.
- ** **B11.10** L'employé-e n'acquiert ou ne se voit accorder aucun crédit de congé en vertu de la présente convention au cours d'un mois ni au cours d'un exercice financier, à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit ou accordé en vertu des conditions d'une autre convention collective ou en vertu des autres règles ou règlements applicable aux organisations de l'administration publique fédérale, telles que spécifiées aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques.

**** ARTICLE B12 CONGÉ ANNUEL**

- * **B12.01** La période de référence pour congé annuel s'étend du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement.

- ** **B12.02** **Acquisition des crédits de congé annuel**

L'employé acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours

duquel il est rémunéré pour au moins soixante-quinze (75) heures selon les modalités suivantes :

(a) Dans le cas des employés des groupes AG, BI, CH, CO, EN, ES, PG, SE-RES-01, SE-RES-02, SE-REM-01 et SR.

**

(i) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois au taux horaire normal de l'employé jusqu'au mois où a lieu son septième (7^e) anniversaire de service;

**

(ii) douze virgule cinq (12,5) heures par mois au taux horaire normal de l'employé à partir du mois où a lieu son septième (7^e) anniversaire de service;

(iii) treize virgule sept cinq (13,75) heures par mois au taux horaire normal de l'employé à partir du mois où a lieu son seizième (16^e) anniversaire de service;

(iv) quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures par mois au taux horaire normal de l'employé à partir du mois où a lieu son dix-septième (17^e) anniversaire de service;

(v) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois au taux horaire normal de l'employé à partir du mois où a lieu son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;

(vi) seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois au taux horaire normal de l'employé à partir du mois où a lieu son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;

(vii) dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois au taux horaire normal de l'employé à partir du mois où a lieu son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.

VOIR APPENDICE « C » TABLEAU DE CONVERSION POUR CONGÉ ANNUEL

(b) Dans le cas des employés des groupes SE-RES-03, SE-RES-04, SE-RES-05 et SE-REM-02

(i) réservé;

(ii) douze virgule cinq (12,5) heures par mois au taux horaire normal de l'employé jusqu'au mois où a lieu son seizième (16^e) anniversaire de service;

(iii) treize virgule sept cinq (13,75) heures par mois au taux horaire normal de l'employé à partir du mois où a lieu son seizième (16^e) anniversaire de service;

(iv) quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures par mois au taux horaire normal de l'employé à partir du mois où a lieu son dix-septième (17^e) anniversaire de service;

- (v) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois au taux horaire normal de l'employé à partir du mois où a lieu son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
- (vi) seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois au taux horaire normal de l'employé à partir du mois où a lieu son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;
- (vii) dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois au taux horaire normal de l'employé à partir du mois où a lieu son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.

VOIR APPENDICE « C » TABLEAU DE CONVERSION POUR CONGÉ ANNUEL.

- ** B12.03** (a) Aux fins de la présente clause et du paragraphe B12.17 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique et de l'Agence canadienne d'inspection des aliments, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l'employé reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté à l'Agence canadienne d'inspection des aliments dans l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité, ni à l'employé qui touche une indemnité de départ en vertu des articles B32.05 ou B32.08 ou de dispositions semblables d'autres conventions collectives, et qui n'a pas encore quitté l'Agence canadienne d'inspection des aliments ou la fonction publique.
- (b) Aux fins du paragraphe B12.03 (a) seulement, à compter du 1^{er} avril 2012, les membres pourront bénéficier des crédits de congés annuels additionnels que pourrait leur valoir toute période de service continu de six (6) mois ou plus dans les Forces canadiennes en tant que membre de la force régulière ou de la force de réserve (classe B ou C).
- * B12.04 Droit au congé annuel payé**
L'employé a droit à des congés annuels payés selon les crédits qu'il a acquis; toutefois, l'employé qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier d'un nombre de crédits de congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cours.
- ** B12.05 Attribution de congé annuel**
- **** (a) Les employés doivent normalement prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année pendant laquelle ils ont été acquis.
- *** (b) Afin de répondre aux nécessités du service, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé, mais doit faire tout effort raisonnable pour :
 - *** (i) lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes aux vœux de l'employé;

- * (ii) ne pas le rappeler au travail après son départ pour son congé annuel.

**** B12.06 Remplacement d'un congé annuel**

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

(a) un congé de deuil,

- ** (b) un congé payé en raison de la maladie d'une ou un membre de sa proche famille

ou

- * (c) un congé de maladie sur production d'un certificat médical,

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

*** B12.07 (a) Report des congés annuels**

Lorsque, dans une année de référence pour congé, tous les congés n'ont pas été attribués, la portion non utilisée de ces congés annuels est reportée à l'année suivante.

(b) Liquidation des congés annuels.

Pendant une année de référence pour congé, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés doivent, sur demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, être payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé, calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars.

*** B12.08 Rappel pendant le congé annuel**

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

(a) se rendre à son lieu de travail,

et

(b) pour retourner au point d'où il a été rappelé, s'il retourne immédiatement en vacances après l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel, après avoir présenté les comptes que l'Employeur exige normalement.

- * **B12.09** L'employé n'est pas considéré comme étant en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, en vertu de la clause B12.08, au remboursement de dépenses raisonnables qu'il a engagées.

*** B12.10 Annulation d'un congé annuel**

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

* **B12.11 Congé de cessation d'emploi**

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

* **B12.12 Crédits de congé annuel aux fins de l'indemnité de départ**

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

* **B12.13 Abandon de poste**

Nonobstant la clause B12.11, tout employé dont l'emploi prend fin par suite de l'article 12 (2) (d) de la *Loi sur la gestion des Finances publiques* a le droit de toucher le paiement dont il est question à la clause B12.11 s'il en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date de sa cessation d'emploi.

* **B12.14 Recouvrement lors de la cessation d'emploi**

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

* **B12.15 Nomination à un poste dans un organisme apparaissant à l'annexe I, IV ou V**

Nonobstant la clause B12.11, l'employé qui démissionne pour accepter un emploi auprès d'une organisation énumérée à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut choisir de ne pas se faire payer ses crédits de congés annuels, acquis mais non utilisés à condition que l'organisation d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

* **B12.16 Employé qui quitte un organisme apparaissant à l'annexe I, IV ou V**

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'un employé qui démissionne d'un organisme visé à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* afin d'occuper un poste chez l'Employeur, à condition que l'employé ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

- ** B12.17** (a) L'employé a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année de service, comme le précise le paragraphe B12.03. Pour plus de précision, les employés ont droit au crédit pour le congé prévu au paragraphe B12.17(a) qu'une seule fois pendant la durée totale de leur emploi à la fonction publique.
- (b) Les crédits de congé annuel prévus au paragraphe B12.17 (a) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause B12.07 (a) et (b) visant le report et épuisement des congés annuels.

***ARTICLE B13 CONGÉ DE MALADIE**

*** B13.01 Crédits**

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

*** B13.02** Tout employé bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

(a) qu'il puisse convaincre l'Employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine,

et

(b) qu'il ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

*** B13.03** À moins d'une indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé indiquant qu'il a été incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure est jugée, lorsqu'elle est remise à l'Employeur, satisfaisante aux exigences de la clause B13.02 (a).

*** B13.04** Un employé ne peut obtenir un congé de maladie payé au cours d'une période durant laquelle il est en congé autorisé non payé ou sous le coup d'une suspension.

*** B13.05** Lorsqu'un employé bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite pour la même période, on considère, aux fins de la comptabilisation des crédits de congé de maladie, que l'employé n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

*** B13.06** Lorsque l'employé n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions de la clause B13.02, 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 auprès de l'Employeur, et en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou un licenciement, sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à l'employé.

- * **B13.07** Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé au cours d'une période d'emploi précédente à l'Agence canadienne d'inspection des aliments lui seront rendus si l'emploi a pris fin en raison d'une mise en disponibilité et s'il est réengagé à l'Agence canadienne d'inspection des aliments au cours de l'année suivant sa mise en disponibilité.

****ARTICLE B14
CONGÉ DE DEUIL PAYÉ**

- ** **B14.01** Aux fins de l'application du présent article, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le conjoint (y compris le conjoint de fait), l'enfant propre de l'employé (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit, l'enfant en famille d'accueil, ou l'enfant en tutelle de l'employé, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la belle-fille, ou un grand-parent et tout autre parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence, ainsi que :
- (a) une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.
L'employé-e a droit au congé de deuil payé sous B14.01(a) une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.
- ** **B14.02**
- (a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé :
- (i) est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs. Cette période de congé, que détermine l'employé, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, l'employé est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normaux prévus à son horaire; en outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- (b) À la demande de l'employé, un tel congé de deuil payé peut être pris en une seule période de sept (7) jours civils consécutifs ou en deux (2) périodes totalisant un maximum de cinq (5) jours ouvrables.
- (c) Lorsque l'employé souhaite diviser son congé en deux (2) périodes:
- (i) la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès; et
- (ii) la deuxième période doit être prise dans les douze (12) mois qui suivent le décès pour permettre à l'employé d'assister à une cérémonie.
- (iii) L'employé peut bénéficier, au total, d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins de déplacement pour ces deux périodes.
- ** (d) L'employé a droit à un maximum d'un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un oncle, d'une tante, d'un beau-frère, d'une belle-sœur et des grand-parents d'un conjoint.

- **
- (e) L'employé qui vit ou dont l'épouse ou la conjointe de fait vit une mortinaissance ou dans le cas où l'employé aurait été le parent de l'enfant qui serait né, a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs de congé de deuil payé. Pour plus de précision, une mortinaissance s'entend d'un enfant à naître à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse. Le congé peut être pris pendant la période qui commence à la date de la mortinaissance et se termine au plus tard douze (12) semaines après la date des funérailles, de l'inhumation ou du service commémoratif tenus à cet égard, selon celle qui est la plus éloignée.
- **
- (f) Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, le président peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long que ce qui est prévu aux alinéas B14.02 (a), (b), (c), (d) et (e).
- **
- (g) Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de deuil aux termes des alinéas 14.02 (a), (b), (c), (d) et (e), l'employé bénéficie d'un congé de deuil et ses crédits de congé payé sont reconstitués dans la limite de tout congé de deuil accordé parallèlement.

**** ARTICLE B15
CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ**

*** B15.01 Congé de maternité non payé**

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

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

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

(d) L'employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.

*

(e) L'employé dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :

(i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;

*

(ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article B13 ayant trait au congé de maladie. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure », utilisés dans l'article B13 ayant trait au congé de maladie, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

(f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.

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

** B15.02 Indemnité de maternité

(a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas (c) à (i), pourvu qu'elle :

(i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,

(ii) fournisse à l'employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur;

et

(iii) signe une entente avec l'employeur par laquelle elle s'engage :

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

de congé;

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

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

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

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

**

- (c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

**

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

et

- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une

diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période,

et

- (iii) l'employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi qui demeure en congé de maternité non payé est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- (d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa B14.02(c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- (e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa (c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.
- (f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa (c) est :
 - (i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- (g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa (f) est le taux et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- (h) Nonobstant l'alinéa (g), et sous réserve du sous-alinéa (f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est le taux et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant qu'elle touchait ce jour-là.
- (i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une

indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.

- (j) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

* **B15.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides**

- * (a) L'employée qui :

- * (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa B15.02(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 B15.02(a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa B15.02(a)(iii),

* reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa B15.03(a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- * (b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe B15.02 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 B15.03(a)(i).

****ARTICLE B16
CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ**

* **B16.01 Congé parental non payé**

- (a) L'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit :

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

standard)

ou

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

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

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

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

ou

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

commençant le jour où l'enfant lui est confié.

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

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

- (i) si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,

ou

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

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

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

- (f) L'employeur peut :

- (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
 - (ii) accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - (iii) demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- (g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

**** B16.02 Indemnité parentale**

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

- Option 1 : prestations parentales standard, aux alinéas B16.02 (c) à (k),
ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, aux alinéas B16.02 (l) à (t).

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

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

* **Administration de l'indemnité parentale**

- * (a) L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas (c) à (i) ou (l) à (r), pourvu qu'il :
- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - (ii) fournisse à l'employeur la preuve qu'il a demandé et touché des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur;
- et
- * (iii) signe avec l'employeur une entente par laquelle il s'engage :
- A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I,

IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

*

- B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division B16.02(a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque l'employé a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la division (A), il travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à la division B16.02(a)(iii)(B), le cas échéant.
- C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

(indemnité reçue) x (période non travaillée, telle que précisée en (B), après son retour au travail)

[période totale à travailler précisée en (B)]

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

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

Option 1 – Indemnité parentale standard :

**

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

*

- (i) dans le cas de l'employé assujetti en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas B16.01(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations

- parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - (iv) lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;
 - (v) l'employé ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (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 employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa B15.02(c)(iii) pour le même enfant.
 - (vi) lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines

de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que de l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux sous-alinéas B15.02(c)(iii) et B16.02(c)(v) pour le même enfant.

- * (d) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa B16.02(c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- (e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa (c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale au Québec*.
- (f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (c) est :
 - (i) dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé ;
 - (ii) dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- (g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (f) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- (h) Nonobstant l'alinéa (g) et sous réserve du sous-alinéa (f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) qu'il touchait ce jour-là.
- (i) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- (j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.

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

Option 2 – Indemnité parentale prolongée :

- ** (l) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :
- * (i) dans le cas d'un employé en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas B16.01(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- * (iii) lorsqu'un employé a reçu l'intégralité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue au sous-alinéa B15.02(c)(iii) pour le même enfant.
- ** (iv) lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une 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), moins tout autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue au sous-alinéa B15.02(c)(iii) pour le même enfant;

- * (m) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa B16.02(l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- (n) L'indemnité parentale à laquelle l'employé a droit se limite à celle prévue à l'alinéa (l), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- (o) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est :
 - (i) dans le cas d'un employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
 - (ii) dans le cas d'un employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- (p) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- (q) Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'un employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- (r) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- (s) L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée de l'employé ou l'indemnité de départ.
- (t) Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

* **B16.03 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides**

- * (a) L'employé qui :
 - * (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa B16.02(a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il 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 B16.02(a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa B16.02(a)(iii),
- * reçoit, pour chaque semaine où l'employé ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa B16.03(a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.
- * (b) L'employé reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe B16.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa B16.03(a)(i).

***ARTICLE B17 RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ**

- * **B17.01** (a) L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.
- * (b) La demande dont il est question à l'alinéa B17.01 (a) est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.
- * (c) L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément à l'alinéa B17.01 (a); toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :
 - (i) modifie ses tâches ou la réaffecte,

ou

- (ii) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- (d) L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- (e) Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.
- (f) Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

**** ARTICLE B18
RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR
LES EMPLOYÉES ENCEINTES**

- ** B18.01** Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à chaque rendez-vous médical de routine.
- * B18.02** Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.

**** ARTICLE B19
CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN
MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE**

- ** B19.01** Aux fins du présent article, la proche famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait), des enfants (y compris les enfants en famille d'accueil ou les enfants du conjoint légal ou de fait ou l'enfant en tutelle de l'employé), des petits enfants de l'employée, des grands-parents, des parents (y compris le père et la mère en remariage ou les parents nourriciers), du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, du beau-père, de la belle-mère, du gendre, de la belle-fille ou de tout autre parent résidant en permanence avec l'employé ou avec qui l'employé réside en permanence ainsi que :
 - (a) une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.
- * B19.02** Sous réserve des besoins opérationnels, un congé non payé peut être accordé à un employé pour veiller personnellement aux soins d'un membre de la famille immédiate, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :

- (a) l'employé en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- (b) tout congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- (c) la durée totale des congés accordés à l'employé en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi à l'Agence canadienne d'inspection des aliments et de la fonction publique;
- (d) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.
- (e) le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

* **B19.03 Congé de proches aidants**

(a) Un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'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 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 au paragraphe B19.03(a) n'excédera pas vingt- six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.

(c) Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).

* (d) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un(e) employé-e est refusée, la clause B19.03(a) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).

(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.

* **B19.04** Un employé qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas des coûts supplémentaires pour l'Employeur.

***ARTICLE B20**
CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES

- * **B20.01** 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 est accordé à l'employé pour ses obligations personnelles;
 - (b) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé pour ses obligations personnelles;
 - (c) l'employé a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de chacun des alinéas (a) et (b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique et à l'Agence canadienne d'inspection des aliments. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité, ou parental sans le consentement de l'Employeur;
- * (d) Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa B20.01 (a) 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;
- et
- * (e) Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa B20.01 (b) du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du congé annuel auxquels l'employé a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

***ARTICLE B21**
**CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DU
CONJOINT OU DU CONJOINT DE FAIT**

- * **B21.01** À la demande de l'employé, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé dont le conjoint ou le conjoint de fait est réinstallé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé dont le conjoint ou le conjoint de fait est réinstallé temporairement.

****ARTICLE B22**
CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

- ** **B22.01** (a) Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du

conjoint légal ou de fait et les enfants en tutelle de l'employé), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), le beau-père, la belle-mère, le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, les grands-parents et le petit-fils et la petite-fille de l'employée, tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence, tout parent avec qui l'employé est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé ; ou une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.

(b) Le nombre total de congé payé qui peut être accordé en vertu du présent article ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une (1) année financière.

**

(c) Sous réserve de l'alinéa B22.01 (b), l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

(i) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille à charge qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

(ii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;

(iii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille; et

(iv) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant, ce congé pouvant être divisé en deux (2) périodes et pris à des journées différentes ;

(v) pour assister à une activité scolaire, si le superviseur en a été prévenu le plus longtemps possible avant la date du congé;

(vi) pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévue de l'école ou de la garderie;

**

(vii) pour rendre visite à un membre de la famille qui, en raison d'une maladie terminale, approche la fin de sa vie;

**

(viii) quinze (15) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au B22.01 (b) peuvent être utilisées pour aller à un rendez- vous avec un conseiller juridique ou para juridique pour des affaires non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre conseiller professionnel, si le superviseur en a été prévenu le plus longtemps possible avant la date du congé.

***ARTICLE B23**
CONGÉ PAYÉ POUR COMPARUTION

- * **B23.01** Un congé payé est accordé à tout employé qui n'est ni en congé non payé, ni en congé d'éducation, ni en état de suspension et qui est obligé :
- (a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
 - (b) de faire partie d'un jury;
- ou
- (c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :
 - (i) dans une cour de justice ou sur son autorisation;
 - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
 - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que celles où il exerce les fonctions de son poste;
 - (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisé par la loi à sommer des témoins à comparaître devant lui;
- ou
- (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisé par la loi à faire une enquête et à sommer des témoins à comparaître devant lui.

***ARTICLE B24**
CONGÉ PAYÉ POUR SÉLECTION DE PERSONNEL

- * **B24.01** Lorsqu'un employé prend part à une procédure de sélection de personnel, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste à l'Agence canadienne d'inspection des aliments ou dans une autre agence ou un ministère, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, avec laquelle ou lequel l'Agence canadienne d'inspection des aliments a un accord concernant les zones de sélection, il a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période complémentaire que l'Employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.

***ARTICLE B25**
CONGÉ PAYÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL

- * **B25.01** Tout employé bénéficie d'un congé payé pour accident du travail d'une durée raisonnable fixée par l'Employeur lorsqu'il est déterminé par une commission provinciale des accidents du travail que cet employé est incapable d'exercer ses

fonctions en raison :

- (a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une faute de conduite volontaire de la part de l'employé;
 - (b) d'une maladie résultant de la nature de son emploi;
- ou
- (c) d'une exposition aux risques inhérents à l'exécution de son travail, si l'employé convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il reçoit en règlement de toute demande faite relativement à cette blessure, maladie ou exposition, pour pertes de salaire subies.

***ARTICLE B26 CONGÉ D'EXAMEN**

- * **B26.01** L'Employeur peut accorder à l'employé qui n'est pas en congé d'éducation, un congé payé pour se présenter à un examen ou soutenir une thèse. L'Employeur accorde seulement ce congé lorsque, de son avis, le cours d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé ou qu'il améliorera ses qualifications.

***ARTICLE B27 AUTRES CONGÉS PAYÉS**

- * **B27.01** À sa discrétion, l'Employeur peut accorder un congé payé pour n'importe quelle autre fin y compris l'instruction militaire, les cours de formation en protection civile et les situations d'urgence touchant la localité ou le lieu de travail et lorsque des circonstances qui ne sont pas directement attribuable à l'employé l'empêchent de se rendre au travail.

- * **B27.02** **Congé pour des raisons personnelles**

Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis de cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, durant chaque année financière, quinze (15) heures de congé payé pour des raisons personnelles. Ce congé peut être pris en périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou de trois virgule soixante-quinze (3,75) heures chacune.

Le congé sera accordé à un moment qui convient à la fois à l'Employeur et à l'employé. Toutefois, l'Employeur s'efforcera raisonnablement d'accorder le congé le jour que l'employé demande.

- * **B27.03** **Congé pour violence familiale**

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

- (a) Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir

un impact sur leur assiduité au travail.

- (b) Sur demande, l'employé-e 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 accordé un congé pour violence familiale afin de permettre à l'employé-e, concernant ce genre de violence :
- (i) d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant à charge suite à une blessure ou une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - (ii) d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
 - (iii) d'obtenir du soutien professionnel;
 - (iv) de déménager de façon temporaire ou permanente; ou
 - (v) d'obtenir de l'aide juridique ou des forces de l'ordre ou pour préparer ou participer à des procédures judiciaires civiles ou criminelles.
- (c) Le nombre d'heures de congé payé pour violence familiales 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 l'employé-e 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 27.03(b) et 27.03(c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.

***ARTICLE B28 AUTRES CONGÉS NON PAYÉS**

- * **B28.01** À sa discrétion, l'Employeur peut accorder un congé non payé pour n'importe quelle autre fin y compris l'enrôlement dans les Forces armées canadiennes et l'occupation d'une charge municipal élue à plein temps.

***ARTICLE B29 CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ**

- ** **B29.01** Sur demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, la rémunération acquise en vertu des articles B4 – Heures supplémentaires, B5 – Rappel au travail, B6 – Disponibilité, B7 – Indemnité de rentrée au travail, B8 – Jours fériés désignés payés et le temps de déplacement rémunéré au taux des heures supplémentaires en vertu de l'article B9 – Temps de déplacement, et B10 – l'indemnité de

recherche scientifique, peuvent être pris sous la forme d'un congé compensatoire, calculé au taux majoré prévu dans l'article applicable.

- * **B29.02** L'Employeur accorde les congés compensatoires à des moments qui conviennent à l'employé et à l'Employeur.
- * **B29.03** Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et non utilisés au 30 septembre de l'exercice financier suivant sont rémunérés en argent aux taux de rémunération horaire de l'employé ce 30 septembre.
- * **B29.04** À la demande de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, le congé compensatoire accumulé peut être payé en argent, en tout ou en partie, au taux de rémunération horaire de l'employé, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination au moment de la demande.
- * **B29.05** Lorsque l'employé décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, l'employé ou sa succession reçoit un montant égal au produit de la multiplication du nombre d'heures de congé compensatoire acquis mais non utilisés portés à son crédit par le taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.
- * **B29.06** Lorsque le paiement est effectué en vertu du présent article, l'Employeur s'efforce de verser le dit paiement dans les six (6) semaines qui suivent la date de la fin de la période de paye pour laquelle l'employé demande un paiement ou, si le paiement est demandé pour liquider les congés compensatoires non utilisés à la fin de l'exercice financier, l'Employeur tentera d'effectuer ledit paiement dans les six (6) semaines du début de la première période de paye après le 30 septembre de l'exercice financier suivant.

****ARTICLE B30**

CONGÉ POUR PRATIQUES TRADITIONNELLES AUTOCHTONES

- ** **B30.01** Sous réserves des nécessités du service déterminées par l'employeur, quinze (15) heures de congé payé et vingt-deux virgule cinq (22,5) heures de congé non payé sont accordées à chaque année financière à un-e employé-e qui s'auto-déclare comme une personne autochtone et qui demande un congé pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment des activités rattachées à la terre, telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la cueillette.

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

- ** **B30.02** À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- ** **B30.03** Un employé-e qui entend demander un congé en vertu du présent article doit prévenir l'employeur aussi longtemps à l'avance que possible avant le début de la période de congé demandée.
- ** **B30.04** En alternative au congé sans solde prévu au paragraphe B30.01, à la demande de l'employé-e 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 l'employé afin de lui permettre de remplir ses pratiques traditionnelles. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé-e 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.

- ** B30.05** Le congé ou temps libre prévu au présent article peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à sept virgule cinq (7,5) heures.

**** ARTICLE B31 PROMOTION PROFESSIONNELLE**

**** B31.01 Préambule**

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

- **** (b) Un employé a droit à un plan d'apprentissage personnel qui sera élaboré conjointement avec la ou le gestionnaire compétent. L'employé pourra demander de revoir et de mettre à jour son plan d'apprentissage une fois par année.

**** B31.02 Congé d'éducation**

(a) Un employé peut bénéficier d'un congé d'éducation non payé d'une durée allant jusqu' à un (1) an, renouvelable sur accord mutuel, pour fréquenter un établissement reconnu en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine 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.

- **** (b) L'employé en congé d'éducation non payé en vertu de la présente clause peut toucher une indemnité tenant lieu de traitement d'une valeur 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 l'employé reçoit une subvention ou une bourse d'études ou d'entretien, l'indemnité de congé d'éducation peut être réduite. Dans ces cas, le montant de la réduction ne dépasse pas le montant de la subvention ou de la bourse d'études ou d'entretien.
- (c) Les indemnités que reçoit déjà l'employé peuvent, à la discrétion de l'Employeur, être maintenues durant la période du congé d'éducation. L'employé est notifié, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel des indemnités.
- (d) À titre de condition d'octroi d'un congé d'éducation, l'employé doit au besoin donner, avant le commencement écrit indiquant qu'il reprendra son service auprès de l'Employeur durant une période minimale égale à la période de

congé accordée. Si l'employé, sauf avec la permission de l'Employeur :

- (i) abandonne le cours,
- (iii) ne reprend pas son service auprès de l'Employeur à la fin du cours,
ou

** (iii) cesse d'occuper son emploi, sauf en cas de décès, d'une mise en disponibilité ou d'incapacité, avant l'expiration de la période qu'il s'est engagé à faire après son cours, il rembourse à l'Employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées, en vertu de la présente clause, au cours de son congé d'éducation ou toute autre somme inférieure fixée par l'Employeur.

** B31.03 Assistance aux conférences et aux congrès

** (a) La promotion professionnelle désigne une activité qui, selon l'Employeur, est susceptible d'aider l'employé à acheminer sur le plan professionnel et l'Employeur à atteindre ses objectifs. Les activités énumérées ci-après sont jugées 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, une conférence ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé ayant un lien direct avec le travail de l'employé.

(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, un employé 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 contraintes budgétaires et 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) L'employé qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'Employeur pour représenter les intérêts de l'Employeur est réputé être en fonctions et, au besoin, en situation de déplacement. L'Employeur défraie les droits d'inscription à la conférence ou au congrès lorsque l'employé est obligé d'y assister.

(f) L'employé invité 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 une conférence ou à un congrès et de ses dépenses de voyage raisonnables.

- * (g) L'employé n'a pas droit à une rémunération en vertu des articles B4 – Heures supplémentaires et B9 – Temps de déplacement pour les heures passées à une conférence ou à un congrès, conformément aux dispositions de la présente clause, sauf dans les circonstances prévues à l'alinéa (e) ci-dessus.

** B31.04 Perfectionnement professionnel

- ** (a) Les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employés la possibilité, à l'occasion :
 - (i) de participer à des ateliers, à des cours de courte 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 l'employé qui n'est pas directement relié aux projets qui lui sont assignés lorsque, de l'avis de l'Employeur, ces recherches sont requises pour permettre à l'employé de mieux remplir ses tâches actuelles.
 - ** (iv) de participer à des ateliers linguistiques, des cours ou des programmes d'immersion afin d'améliorer et/ou d'atteindre leurs compétences linguistiques.
- (b) Sous réserve de l'approbation de l'Employeur, un employé recevra un congé payé pour prendre part aux activités décrites à l'alinéa B31.04 (a).
- (c) L'employé peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, et l'Employeur peut choisir un employé, n'importe quand, pour le faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.
- (d) Lorsqu'un employé est choisi par l'Employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, l'Employeur consulte l'employé avant de déterminer l'endroit et la durée du programme de travail ou d'études à entreprendre.
- * (e) L'employé choisi pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il peut devenir admissible. L'employé n'a droit à aucune espèce de rémunération en vertu des articles B4 – Heures supplémentaires et B9 – Temps de déplacement durant le temps passé à un stage de perfectionnement

professionnel prévu dans la présente clause.

(f) L'employé qui suit un programme de perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, peut être remboursé de ses dépenses de voyage raisonnables et des autres dépenses que l'Employeur juge appropriées.

** (g) Sur demande, l'employé-e à qui le perfectionnement professionnel est refusé obtiendra les motifs du refus par écrit.

** B31.05 Conférences scientifiques et perfectionnement professionnel

* Les clauses B31.05, B31.06 et B31.07 s'appliquent seulement au groupe SE.

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

** B31.06 Conférences scientifiques

** (a) L'employé assiste à des conférences scientifiques ayant trait à son domaine de spécialisation lorsque, de l'avis de la direction, cette présence est utile au programme de recherche ou à la promotion professionnelle de l'employé.

** (b) L'employé aura l'occasion d'assister à des conférences, des symposiums, des ateliers ou des réunions semblables qui, à son avis, sont pertinents et utiles au programme de recherche ou à la promotion professionnelle de l'employé. L'employeur fait un effort raisonnable pour approuver la demande de l'employé sous réserve des nécessités du service.

** (c) L'approbation ou le refus final d'assister à des conférences professionnelles ou scientifiques en vertu de l'alinéa B31.06a) sera communiqué à l'employé au moins quatorze (14) jours civils avant la date limite d'inscription de la conférence ou la date limite de soumission des résumés, selon la première éventualité, à condition que la demande d'assister à une conférence professionnelle ou scientifique en vertu de l'alinéa B31.06a) ait été soumise au moins quatre-vingt-dix (90) jours civils avant la date limite d'inscription de la conférence ou la date limite de soumission du résumé, selon la première éventualité.

** (d) À sa demande, un employé qui n'est pas autorisé à se rendre à une conférence obtiendra les raisons du refus par écrit.

* (e) L'employé qui assiste à une conférence, à un atelier ou à une réunion semblable est considéré comme étant au travail et, le cas échéant, en situation de déplacement.

- * (f) L'employé n'a droit à aucune rémunération en vertu de la clause B9 – Temps de déplacement, pour les heures de voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'une réunion du même genre.

**** B31.07 Perfectionnement professionnel**

- (a) Les parties reconnaissent qu'il est souhaitable d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employés l'occasion :

- * (i) de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des établissements ou dans des endroits autres que leur lieu de travail, y compris dans des locaux autres que ceux de l'Agence canadienne d'inspection des aliments,

- ** (ii) de mener, dans leur domaine de spécialisation, des recherches qui n'ont pas directement trait aux projets qu'on leur a confiés si, de l'avis de l'employeur, ces recherches permettront aux employés de mieux s'acquitter de leur rôle,

ou

- ** (iii) de participer à des ateliers linguistiques, des cours ou des programmes d'immersion afin d'améliorer et/ou d'atteindre leurs compétences linguistiques.

- (b) L'employé, de concert avec l'Employeur, peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, et l'Employeur fait tout effort raisonnable pour accorder ces affectations professionnelles, sous réserve des nécessités du service.

- (c) En vertu de la présente clause, l'Employeur peut choisir un employé pour une affectation de perfectionnement; dans ce cas, l'Employeur consulte l'employé avant de déterminer l'endroit et la durée du programme de travail ou d'études entreprendre.

- (d) L'employé choisi pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il peut devenir admissible.

- (e) L'employé qui suit un programme de perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, peut se voir rembourser ses dépenses raisonnables de voyage et d'autres dépenses que l'Employeur juge appropriées.

- ** (f) À sa demande, un employé à qui le perfectionnement professionnel est refusé obtiendra les motifs du refus par écrit.

*** B31.08 Normes de sélection**

- * (a) Si l'Employeur détermine les normes de sélection d'attribution de congés en

vertu des clauses B31.02 à B31.07 pour un groupe en particulier, l'employé qui en fait la demande et le représentant de l'Institut auprès du Comité consultatif sur la promotion professionnelle de l'Agence canadienne d'inspection des aliments recevront un exemplaire de ces normes. Sur demande, l'Employeur procédera à des consultations avec le représentant de l'Institut membre du Comité consultatif au sujet des normes de sélection.

- * (b) Les demandes de congé présentées en vertu des clauses B31.02 à B31.07 seront revues par l'Employeur. L'Employeur fournira au représentant de l'Institut membre du Comité consultatif sur la promotion professionnelle de l'Agence canadienne d'inspection des aliments une liste des personnes qui ont demandé un congé en vertu des clauses B31.02 à B31.07.

* **B31.09 Comité de Perfectionnement professionnel à l'Agence canadienne d'inspection des aliments**

Comité consultatif

- (a) Les parties à la présente convention collective reconnaissent les avantages mutuels qui peuvent être obtenus grâce aux consultations sur la promotion professionnelle. C'est pourquoi les parties conviennent qu'il y aura des consultations au niveau de l'Agence par l'intermédiaire du Comité consultatif mixte ou à la suite de la mise en place d'un comité consultatif sur la promotion professionnelle de l'Agence canadienne d'inspection des aliments. Un tel comité déterminé par les parties peut être établi au niveau local, régional ou national.
- (b) Le Comité consultatif de l'Agence canadienne d'inspection des aliments sera composé d'un nombre d'employés et de représentants de l'Employeur mutuellement acceptable qui se rencontrent à un moment qui convient aux parties. Les réunions du comité auront habituellement lieu dans les locaux de l'Employeur durant les heures de travail.
- (c) Les employés membres permanents du Comité consultatif de l'Agence canadienne d'inspection des aliments ne subiront pas de pertes de leur rémunération habituelle en raison de leur présence à ces réunions avec la direction, y compris un temps de déplacement raisonnable, le cas échéant.
- (d) L'Employeur reconnaît le recours à ce comité pour fournir des renseignements, discuter de la mise en application de la politique, favoriser la compréhension et étudier les problèmes.
- (e) Il est entendu qu'aucun engagement ne sera pris par l'une ou l'autre 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 B32**
INDEMNITÉ DE DÉPART

* À compter du 8 septembre 2014, les sous-clauses B32.01 (b) et (c) ne sont plus en vigueur dans la présente Convention collective.

* **B32.01** Dans les cas suivants et sous réserve de la clause B32.02, 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 mise en disponibilité pour la première année complète d'emploi continu l'employé a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, 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 mise en disponibilité, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa (a) (i).

* (b) Démission

Lors de la démission, sous réserve de la clause B32.01 (c) et si l'employé justifie de dix (10) années ou plus d'emploi continu, la moitié ($\frac{1}{2}$) de sa rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant pas toutefois dépasser treize (13) semaines de rémunération.

* (c) Retraite

(i) 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.

* (ii) L'employé qui a été employé continuellement pendant plus d'une (1)

année et dont l'emploi cesse en raison de l'âge au moment où il a atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans ou plus et qui, en raison d'un manque de service ouvrant droit à pension, n'a pas droit à une pension à jouissance immédiate, touche une indemnité de départ calculée de la même façon que les dispositions de la clause B32.01 (c) (i) ci-dessus.

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

(e) Renvoi en cours de stage

Lorsque l'employé compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, l'employé reçoit une indemnité de départ équivalente à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-sept (27) semaines.

(f) Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence

(i) Lorsque l'employé justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité ou incompétence conformément à l'alinéa 12. (2) (d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

(ii) Lorsque l'employé justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément aux dispositions de l'alinéa 12 (2) (d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

- * **B32.02** La période d'emploi continu servant au calcul des indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sont réduites 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, d'une société d'État fédérale, des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada. En aucun cas, les indemnités de départ prévues à la clause B32.01 et B32.05 ne doivent être cumulées.

Pour plus de précision et aux fins de l'application des clauses B32.05 à B32.08, le montant versé en vertu de ces clauses ou de dispositions semblables dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi pour l'administration de B32.02.

- * **B32.03** Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les clauses 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.

* **B32.04 Nomination à un poste chez un autre Employeur**

L'employé qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* reçoit tous les paiements d'indemnité de départ découlant de l'application du paragraphe B32.01 (b) avant le 8 septembre 2014 ou des clauses B32.05 à B32.08 à compter du 8 septembre 2014.

* **B32.05 Prestations d'indemnité de départ**

- * (a) Sous réserve de la clause B32.02, les employés nommés pour une durée indéterminée ont droit, le 8 septembre 2014 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à raison d'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 de la clause B32.02, les employés nommés pour une durée déterminée ont droit, le 8 septembre 2014 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

Options de paiement

* **B32.06 Options**

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

- (a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé au 8 septembre 2014, ou
- (b) un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein de l'Agence canadienne d'inspection des aliments au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé à la date de cessation d'emploi au sein de l'Agence canadienne d'inspection des aliments, ou
- * (c) une combinaison des options (a) et (b) conformément à la sous-clause 32.07 (c).

* **B32.07 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 de la convention collective.
- (b) L'employé informe l'Employeur de l'option qu'il a choisi pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature de la convention collective.

- * (c) L'employé qui choisit l'option décrite à la sous-clause B32.06 (c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de la sous-clause B32.06 (a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de la sous-clause B32.06 (b).
- * (d) L'employé qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa B32.07 (b) sera réputé avoir choisi l'option B32.06 (b).

* **B32.08 Nomination à partir d'une unité de négociation différente**

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé est nommé dans un poste de l'unité de négociation S&A à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation S&A lorsque, le jour de la nomination, des dispositions concernant le droit à une indemnité de départ consécutive à une démission ou à un départ à la retraite sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- * (a) Sous réserve de la clause B32.02, le jour où un employé nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention collective après le 8 septembre 2014, il a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu, divisé 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 sa nomination.
- * (b) Sous réserve de la clause B32.02, le jour où un employé nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 8 septembre 2014, il a droit à une indemnité de départ payable à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé le jour précédant sa nomination.
- * (c) L'employé qui a droit à une indemnité de départ en vertu des sous-clauses (a) ou (b) peut se prévaloir une des options décrites à la clause B32.06. Cependant, l'employé doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suit sa nomination au sein de l'unité de négociation.
- * (d) L'employé qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa B32.08 (c) sera réputé avoir choisi l'option B32.06 (b).

***ARTICLE B33
EXPOSÉ DES FONCTIONS**

- * **B33.01** Sur demande écrite, l'employé reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions et 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 B34**
DROITS D'INSCRIPTION

- * **B34.01** L'Employeur rembourse à l'employé les cotisations ou les droits d'inscription qu'il a versés à un organisme ou à un conseil d'administration lorsqu'un tel versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions de son emploi.

***ARTICLE B35**
IMMUNISATION

- * **B35.01** L'Employeur met à la disposition de l'employé des moyens d'immunisation contre les maladies contagieuses lorsqu'il existe un danger de contracter ces maladies dans l'exercice de ses fonctions.

****ARTICLE B36**
TRANSFORMATIONS TECHNIQUES

- * **B36.01** Les parties ont convenu que dans les cas où, suite à des changements technologiques, les services d'un employé ne sont plus requis au-delà d'une certaine date à cause d'un manque de travail ou de la fin d'une fonction, l'Appendice sur la transition en matière d'emploi (voir appendice B) s'appliquera. Dans tous les autres cas, les clauses suivantes s'appliqueront :

- ** **B36.02** Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » désigne :

- ** (a) L'introduction par l'Employeur de matériel ou d'équipement d'une nature fondamentalement différente de ce qui était utilisé auparavant ;
- (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 employés ;
- ** (c) un nouveau système, logiciel ou matériel technologiques de nature sensiblement différente de ce qui était utilisé précédemment; ou
- ** (d) un changement technologique apporté à un système, logiciel ou matériel qui modifie sensiblement la nature de ceux-ci par rapport à ce qui était utilisé auparavant

- ** qui entraînera d'importants changements dans la situation de l'emploi ou dans les conditions de travail des employés et qui nécessitera de la part des employés l'acquisition de connaissances et compétences nouvelles ou plus poussées afin de pouvoir atteindre les objectifs énoncés.

- * **B36.03** Les deux parties reconnaissent les avantages généraux des changements technologiques et, par conséquent, ils favorisent ces changements dans les opérations de l'Employeur. Lorsqu'un changement technologique sera apporté, l'Employeur tentera de trouver des moyens qui en minimiseront les conséquences adverses éventuelles sur les employés.

- * **B36.04** L'Employeur convient de donner à l'Institut un préavis écrit aussi long que possible,

mais d'au moins cent vingt (120) jours avant l'introduction ou la mise en application d'un changement technologique majeur, sauf en cas d'urgence.

- * **B36.05** Le préavis écrit prévu à la clause B36.04 contiendra les renseignements suivants :
 - (a) la nature et le degré du changement;
 - (b) la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer le changement;
 - (c) l'endroit où les endroits en cause.

- * **B36.06** Dès que possible après la communication du préavis prévu à la clause B36.04, l'Employeur consulte l'Institut au sujet des conséquences du changement technologique dont il est fait mention à la clause B36.05, et ce, pour chaque groupe d'employés. Cette consultation portera entre autres sur les éléments suivants :
 - (a) le nombre approximatif, la classification et l'endroit où des employés seront vraisemblablement touchés par le changement;
 - (b) les conséquences possibles du changement sur les conditions de travail ou d'emploi pour les employés.

- ** **B36.07** Si, suite à un changement technologique, l'Employeur établit qu'un employé a besoin de nouvelles aptitudes ou connaissances afin de s'acquitter des fonctions de son poste d'attache, il, suite à une consultation avec l'employé, et à moins de circonstances exceptionnelles, offrira la formation et/ou permettra le transfert de connaissances pendant les heures de travail de l'employé, et ce, gratuitement pour l'employé.

***ARTICLE B37 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

- * **B37.01** L'Employeur continue de prévoir toute mesure raisonnable concernant la sécurité et l'hygiène professionnelles des employés. L'Employeur fera bon accueil aux suggestions faites par l'Institut à ce sujet, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre la procédure et les techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire le risque d'accident et de maladie professionnels.

- * **B37.02** Sous réserve de toute législation, modification ou de tout instrument présenté par le Parlement, il est reconnu que la Partie II du Code canadien du travail s'applique à l'ACIA.

***ARTICLE B38 OBLIGATIONS RELIGIEUSES**

- * **B38.01** L'Employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.

- * **B38.02** Les employés peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensateur, un congé non payé pour d'autres motifs ou un échange de postes (dans le cas d'un travailleur posté) pour remplir leurs obligations religieuses.

- * **B38.03** Nonobstant le paragraphe B38.02, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employé afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé 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.

- * **B38.04** L'employé qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit prévenir l'Employeur le plus longtemps d'avance possible et, dans tous les cas, au moins quatre (4) semaines avant le début de la période d'absence demandée.

PARTIE C RELATIONS DE TRAVAIL

ARTICLE C1 COTISATIONS SYNDICALES

- C1.01** À titre de condition d'emploi, l'Employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les employés de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales.

- C1.02** L'Institut informe l'Employeur par écrit du montant autorisé à retenir chaque mois pour chaque employé visé à la clause C1.01.

- C1.03** Aux fins de l'application de la clause C1.01, les retenues mensuelles sur la rémunération de chaque employé se font à partir du premier mois complet d'emploi dans la mesure où il y a des gains.

- C1.04** L'employé qui prouve à l'Institut, par une déclaration sous serment, qu'il est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employés et qu'il versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* des contributions égales au montant des cotisations, n'est pas assujéti au présent article. L'Institut informera l'Employeur en conséquence.

- C1.05** Aucune association d'employés, sauf l'Institut, définie dans l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, n'est autorisée à faire déduire par l'Employeur des cotisations syndicales ni d'autres retenues sur la paye des employés de l'unité de négociation.

- C1.06** Les sommes retenues conformément à la clause C1.01 doivent être versées à l'Institut dans un délai raisonnable suivant la date de leur retenue et être accompagnées de détails qui identifient chaque employé et les retenues faites en son nom.

- C1.07** 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.

C1.08 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.

C1.09 Si la rémunération de l'employé pour un mois donné n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité du présent article, l'Employeur n'est pas obligé d'opérer des retenues pour ce mois sur les payes ultérieures.

****ARTICLE C2 UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR**

**** C2.01 Accès d'un représentant de l'Institut**

****** Un représentant accrédité de l'Institut peut être autorisé à pénétrer dans les locaux de l'Employeur pour les affaires régulières de l'Institut et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Il doit alors obtenir de l'Employeur, chaque fois, la permission d'entrer dans les lieux en question et cette permission ne doit pas être refusée sans motif valable.

C2.02 Tableaux d'affichage

L'Employeur réserve un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, y incluant un lien électronique du site Intranet de l'ACIA au site Internet de l'Institut, à l'usage de l'Institut pour l'affichage d'avis officiels, dans les lieux facilement accessibles aux employés et déterminés par l'Employeur et l'Institut. Les avis ou autres documents, y compris le courriel, doivent être préalablement approuvés par l'Employeur, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Institut et les activités sociales et récréatives. L'Employeur a le droit de refuser l'affichage de toute information qu'il estime contraire à ses intérêts ou à ceux de ses représentants.

C2.03 Documentation de l'Institut

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

ARTICLE C3 INFORMATION

C3.01 L'Employeur convient de transmettre à l'Institut, à chaque trimestre, une liste de tous les employés de l'unité de négociation. Cette liste doit indiquer le nom, la localité et la classification de l'employé et doit être fournie dans le mois qui suit la fin de chaque trimestre. L'Employeur convient d'ajouter dès que possible sur ladite liste la date de nomination des nouveaux employés.

C3.02 L'Employeur convient de donner à chaque employé l'accès à une version électronique de la convention collective et de toute modification apportée. Les employés peuvent utiliser le matériel de l'Employeur pour imprimer un exemplaire complet de la convention collective ou une partie de la convention collective.

ARTICLE C4 DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

C4.01 L'Employeur reconnaît à l'Institut le droit de nommer des délégués syndicaux choisis au sein des membres des unités de négociation dont l'Institut est l'agent négociateur accrédité.

C4.02 L'Employeur et l'Institut déterminent, d'un commun accord, le domaine de compétence de chaque délégué syndical en tenant compte de l'organisation des services et de la répartition des employés dans les lieux de travail.

C4.03 L'Institut informe promptement l'Employeur par écrit du nom de ses délégués syndicaux, de leur zone de responsabilités et de tout changement ultérieur.

C4.04 Congé du délégué syndical

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

ARTICLE C5 CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL

C5.01 Audiences de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) en vertu de l'alinéa 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, 186 (1) (a), 186 (1) (b), 186 (2) (a) (i), 186 (2) (b), 187, 188 (a) or 189 (1) de la *LRTSPF*, l'Employeur accorde un congé payé :

(a) à l'employé qui dépose une plainte en son propre nom, devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral,

et

(b) à l'employé qui intervient au nom d'un employé qui dépose une plainte ou au nom de l'Institut qui dépose une plainte.

C5.02 Demandes d'accréditation, objections et interventions concernant les demandes d'accréditation

L'Employeur accorde un congé non payé :

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

C5.03 Employé cité comme témoin

L'Employeur accorde un congé payé :

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

C5.04 Séances d'une commission d'arbitrage, 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 employé qui représente l'Institut devant une commission d'arbitrage, commission d'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends, tous définis dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

C5.05 Employé appelé comme témoin

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un employé qui représente l'Institut devant une commission d'arbitrage, une commission d'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends, tous définis dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

C5.06 Arbitrage des griefs

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

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

C5.07 Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs

Employé qui présente un grief

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

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

et

- (b) lorsque l'employé qui a présenté un grief cherche à rencontrer l'Employeur, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans la région du lieu d'affectation de l'employé et un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation de l'employé.

C5.08 Employé qui fait fonction de représentant

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

C5.09 Enquêtes concernant un grief

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

C5.10 Séances de négociations contractuelles

L'Employeur accorde un congé non payé à l'employé qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Institut.

C5.11 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

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

C5.12 Réunions entre l'Institut et la direction

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

C5.13 Réunions et congrès de l'Institut

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé

non payé à l'employé qui assiste aux réunions et congrès prévus à la constitution et aux règlements de l'Institut.

C5.14 Cours de formation des délégués syndicaux

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

ARTICLE C6 SOUS-TRAITANCE

- C6.01** L'Employeur maintient les usages pratiqués dans le passé selon lesquels il fait tout effort raisonnable pour que les employés qui deviendraient excédentaires en raison de la sous-traitance de travaux continuent d'occuper un emploi à l'Agence canadienne d'inspection des aliments.

ARTICLE C7 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- C7.01** Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque employé d'accepter une réinstallation et un recyclage, l'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition.

ARTICLE C8 GRÈVES ILLÉGALES

- C8.01** La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* prévoit l'imposition de peines à ceux qui participent à des grèves illégales. Des mesures disciplinaires, y compris des peines allant jusque et y compris le congédiement, peuvent être prises contre ceux qui participent à une grève illégale au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

ARTICLE C9 INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- C9.01** Les parties conviennent qu'en cas de différend sur l'interprétation d'une clause ou d'un article de la présente convention, elles chercheront mutuellement et dans un esprit de collaboration des solutions aux problèmes. Le présent article n'empêche pas l'employé de se prévaloir de la procédure de règlement des griefs que prévoit la présente convention.

**** ARTICLE C10**
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

C10.01 En cas de fausse interprétation ou d'application injustifiée présumée découlant des ententes sur les sujets qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiée, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article C10.

Discussion informelle

C10.02 Les parties reconnaissent l'utilité d'une explication officieuse entre les employés et leurs superviseurs de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsqu'un employé annonce, dans les délais prescrits dans la clause C10.12, qu'il désire profiter de cette clause, 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. Cette clause s'applique également lorsque l'Employeur met en place un Système de gestion informelle des conflits.

C10.03 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé et, s'il y a lieu, le représentant du syndicat.

Grief individuel

C10.04 Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément aux dispositions dudit article, l'employé qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action quelconque ou l'inaction de l'Employeur au sujet de questions autres que celles qui découlent du processus de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite au paragraphe C10.07, compte tenu des réserves suivantes :

(a) s'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi fédérale ou établie en vertu de cette loi pour traiter sa plainte, autre que la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, cette procédure doit être suivie;

et

(b) si le grief porte sur l'interprétation ou l'application de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employé n'a pas le droit de présenter le grief, à moins d'avoir obtenu l'approbation du syndicat et de se faire représenter par celui-ci.

C10.05 Sauf indication contraire dans la présente convention, un grief est traité en passant par les paliers suivants :

(a) palier 1 - premier (1er) niveau de direction;

(b) palier 2 - niveau intermédiaire, lorsqu'il existe un tel niveau à l'Agence canadienne d'inspection des aliments;

(c) palier final - le président ou son représentant autorisé.

C10.06 L'Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et informe chaque employé qui est assujéti à la procédure du

nom ou du titre de la personne ainsi désignée en indiquant en même temps le nom ou le titre et l'adresse du superviseur immédiat ou responsable local à qui le grief doit être présenté. Cette information est communiquée aux employés au moyen d'avis affichés par l'Employeur dans les endroits qui sont les plus susceptibles d'attirer l'attention des employés à qui la procédure de règlement des griefs s'applique, ou d'une autre façon qui peut être déterminée par un accord conclu entre l'Employeur et le syndicat.

C10.07 L'employé qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à son superviseur immédiat ou à son responsable local qui, immédiatement :

(a) l'adresse au représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié;

et

(b) remet à l'employé un accusé de réception indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

C10.08 S'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'Employeur l'a reçu à la date à laquelle il est livré au bureau approprié de l'Agence. De même, l'Employeur est censé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle le cachet d'oblitération postale a été apposé sur la lettre, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'Employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans la formule de grief.

C10.09 Le grief d'un employé n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'Employeur.

**** C10.10** Lorsqu'il présente un grief, l'employé qui le désire peut se faire aider et/ou se faire représenter par un représentant du syndicat à n'importe quel palier.

C10.11 Le syndicat a le droit de tenir des consultations avec l'Employeur au sujet d'un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs. Lorsque de telles consultations ont lieu avec le président, c'est ce dernier qui rend la décision.

C10.12 Un employé peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite par la clause C10.07 au plus tard le trente-cinquième (35^e) jour civil qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit ou prend connaissance pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

C10.13 L'Employeur répond normalement au grief d'un employé, à tous les paliers de la procédure du règlement des griefs sauf au dernier, dans les quinze (15) jours civils qui suivent la date de présentation du grief. Si la décision ou le règlement du grief ne donne pas satisfaction à l'employé, ce dernier peut présenter un grief au palier suivant de la procédure dans les quinze (15) jours civils qui suivent la date à laquelle il reçoit la décision ou le règlement par écrit.

C10.14 À défaut d'une réponse de l'Employeur dans les quinze (15) jours civils qui suivent la date de présentation d'un grief, à tous les paliers sauf au dernier, l'employé peut,

dans les quinze (15) jours civils qui suivent, présenter un grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.

- C10.15** Au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, l'Employeur répond normalement au grief d'un employé dans les quarante (40) jours civils qui suivent la date de présentation du grief à ce palier.
- C10.16** Lorsque le syndicat représente l'employé dans la présentation de son grief, l'Employeur, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, communique en même temps une copie de sa décision au représentant compétent du syndicat et à l'employé.
- C10.17** La décision rendue par l'Employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs est définitive et exécutoire pour l'employé, à moins qu'il ne s'agisse d'un type de grief qui peut être renvoyé à l'arbitrage.
- C10.18** Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'Employeur et l'employé et, s'il y a lieu, le syndicat, peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.
- C10.19** Lorsque l'Employeur licencie ou rétrograde un employé pour un motif déterminé en vertu des alinéas 12. (2) (c) ou (d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief ne peut être présenté qu'au dernier palier.
- C10.20** Un employé peut abandonner un grief en adressant un avis écrit à son superviseur immédiat ou à son chef de service.
- C10.21** L'employé qui néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir renoncé à son grief à moins qu'il ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.
- C10.22** Il est interdit à toute personne occupant un poste de direction ou de confiance de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par tout autre genre de menace, à amener l'employé à abandonner son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief comme le prévoit la présente convention.
- C10.23** Lorsque l'employé a présenté un grief jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs inclusivement au sujet d'une des mesures suivantes :
- (a) l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,
 - (b) une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire,
 - (c) un licenciement ou une rétrogradation en vertu des alinéas 12. (2) (c) ou (d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, il peut le présenter à l'arbitrage en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et de son règlement d'application.

C10.24 Lorsqu'un grief qui peut être présenté à l'arbitrage par un employé se rattache à l'interprétation ou à l'application concernant sa personne d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employé n'a pas le droit de présenter le grief à l'arbitrage à moins que le syndicat ne signifie, de la façon prescrite :

- (a) qu'il approuve le renvoi du grief à l'arbitrage; et
- (b) qu'il est d'accord pour représenter l'employé dans la procédure d'arbitrage.

C10.25 En cas de fausse interprétation ou d'application injustifiée présumée découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique sur les sujets qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifié, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 15 des règlements du CNM.

Arbitrage accéléré

C10.26 Les parties conviennent que tout grief arbitral peut être renvoyé au processus suivant d'arbitrage accéléré :

- (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 des deux parties;
- (b) les cas ultérieurs susceptibles de faire l'objet de ce processus pourront être identifiés par l'une ou l'autre des deux parties, sous réserve du consentement des deux parties;
- (c) une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'agent négociateur présente à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) la déclaration de consentement dûment signée par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur;
- (d) les parties peuvent procéder par voie d'arbitrage accéléré avec ou sans un énoncé conjoint des faits. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé conjoint des faits, les parties le soumettent à la CRTESPF ou à l'arbitre à l'audience;
- (e) aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre;
- (f) la CRTESPF nommera l'arbitre, qu'elle choisira parmi ses commissaires qui comptent au moins trois années d'expérience à ce titre;
- (g) la 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 à l'audience une décision de vive voix qui sera consignée et paraphée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit dans les cinq (5) jours civils suivant 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.

Grief collectif

C10.27 (a) Le syndicat peut présenter un grief collectif à l'Employeur au nom des employés d'une unité de négociation qui s'estiment lésés par la même interprétation ou application à leur égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

- (b) Afin de présenter un grief collectif, le syndicat doit d'abord obtenir le consentement écrit de chacun des employés en cause.

C10.28 Le syndicat transmet la formule de grief collectif à la personne voulue, désignée par l'Employeur, et cette personne, dès réception de la formule :

- (a) remet au syndicat un accusé de réception indiquant la date à laquelle elle a reçu la formule de grief collectif;
- (b) transmet le grief collectif à la personne dont la décision en matière de griefs constitue le palier approprié de la procédure.

C10.29 Conformément à la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et sous réserve de ses dispositions, un agent négociateur peut présenter un grief collectif de la façon prescrite au paragraphe C10.28, sauf pour ce qui suit :

- (a) s'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi fédérale ou établie en vertu de cette loi pour traiter sa plainte particulière, autre que la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, cette procédure doit être suivie; ou
- (b) l'employé ne peut pas participer au grief collectif s'il s'est prévalu d'une procédure de plainte instituée par une politique de l'Employeur si cette dernière stipule expressément que l'employé qui s'est prévalu de la procédure de plainte ne peut pas participer à un grief collectif.

C10.30 La procédure de règlement des griefs ne comprend pas plus de trois (3) paliers, le dernier étant le président de l'Agence canadienne d'inspection des aliments ou son représentant délégué.

C10.31 Le syndicat peut présenter un grief collectif au premier palier de la procédure au plus tard trente-cinq (35) jours civils après la date à laquelle le syndicat est avisé de l'action, de l'omission ou de l'inaction ayant donné lieu au grief collectif.

C10.32 Le syndicat peut présenter un grief collectif à chacun des paliers de la procédure de règlements des griefs qui suit le premier :

- (a) dans les quinze (15) jours civils qui suivent la date à laquelle la décision du palier précédent lui a été communiquée;

ou

- (b) lorsque l'Employeur ne lui a pas communiqué de décision au cours du délai prescrit au paragraphe C10.33, dans les quarante (40) jours civils après l'expiration de ce délai.

- C10.33** L'Employeur répond au syndicat relativement à un grief collectif dans les vingt (20) jours civils qui suivent la date de présentation du grief collectif à la personne désignée en vertu du paragraphe C10.28.
- C10.34** Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'Employeur et le syndicat peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.
- C10.35** Tout employé visé par le grief collectif peut en tout temps aviser le syndicat qu'il ne désire plus y souscrire.
- C10.36** Le syndicat peut renvoyer à l'arbitrage un grief collectif qu'il a présenté à l'Employeur et porté jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs sans avoir obtenu satisfaction.

Grief de principe

- C10.37** La procédure applicable aux griefs de principe compte un seul palier.
- C10.38** Le syndicat et l'Employeur peuvent présenter l'un à l'autre un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective relativement à l'un ou l'autre ou à l'unité de négociation de façon générale.
- C10.39** Ni le syndicat ni l'Employeur ne peut présenter de grief de principe si un recours administratif lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* :
 - (a) Par dérogation au paragraphe C10.39, ni l'Employeur ni l'agent négociateur ne peut présenter de grief de principe relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.
- C10.40** Les deux parties à la présente convention désignent la personne autorisée à recevoir un grief de principe, et cette personne, dès réception d'un grief :
 - (a) remet à l'un ou l'autre un accusé de réception indiquant la date à laquelle elle a reçu le grief de principe;
 - (b) transmet le grief de principe à la personne dont la décision en matière de griefs de principe constitue le palier approprié de la procédure.
- C10.41** Les parties peuvent présenter un grief de principe au plus tard le trente cinquième (35^e) jour civil après la date à laquelle l'avis est reçu ou après la date à laquelle les parties ont eu connaissance de l'action, de l'omission ou de l'inaction ayant donné lieu au grief de principe, selon la première éventualité.
- C10.42** La personne dont la décision en matière de griefs de principe constitue le palier approprié de la procédure avise l'autre partie de sa décision dans les vingt (20) jours civils qui suivent la date de présentation du grief de principe à la personne désignée en vertu du paragraphe C10.40.

- C10.43** Une partie peut, à n'importe quel moment, abandonner le grief de principe.
- C10.44** Conformément à la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, une partie peut renvoyer à l'arbitrage un grief de principe qu'elle a présenté.

ARTICLE C11 CONSULTATION MIXTE

- C11.01** Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à se consulter sur des questions d'intérêt mutuel.
- C11.02** Le choix des sujets considérés comme sujets appropriés de consultation mixte se fera par accord mutuel des parties et doit inclure la consultation relative à la promotion professionnelle. La consultation peut se tenir au niveau local, régional ou national au gré des parties.
- C11.03** Lorsque c'est possible, l'Employeur consulte les représentants de l'Institut au niveau approprié au sujet des modifications envisagées dans les conditions d'emploi ou de travail qui ne relèvent pas de la présente convention.
- C11.04** **Réunions du Comité consultatif mixte**
- Les comités consultatifs mixtes sont composés de participants autorisés par le groupe exécutif 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.
- C11.05** Les employés membres permanents des comités consultatifs mixtes ne subissent pas de pertes de leur rémunération habituelle suite à leur présence à ces réunions avec la gestion, y compris un temps de déplacement raisonnable, le cas échéant.
- C11.06** Les comités consultatifs mixtes ne doivent pas s'entendre sur des éléments qui modifieraient les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE C12 NORMES DE DISCIPLINE

- C12.01** Lorsqu'il rédige ou modifie des normes de discipline de l'Agence, l'Employeur convient de fournir à chaque employé et à l'Institut suffisamment de renseignements à ce sujet.
- C12.02** Lorsqu'on demande à un employé d'assister à une réunion portant sur un sujet d'ordre disciplinaire qui le concerne, l'employé a le droit de se faire accompagner à la réunion par un représentant de l'Institut lorsque ce dernier est disponible.
- C12.03** L'Employeur consent à ne pas produire comme preuve à une audience concernant une mesure disciplinaire tout document au sujet de la conduite ou du rendement de l'employé dont celui-ci n'était pas au courant au moment de présenter un grief ou dans un délai raisonnable après avoir présenté le grief.
- C12.04** Tout document de nature disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier de

l'employé doit être détruit deux (2) ans après la date à laquelle la mesure disciplinaire a été imposée, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier de cet employé durant ladite période.

ARTICLE C13 EMPLOYÉS TRAVAILLANT DANS DES LOCAUX DE TIERCES PARTIES

C13.01 Les employés dont les fonctions normales s'exécutent dans les locaux d'un autre Employeur qui ne peuvent s'acquitter de leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans les locaux des dits Employeurs industriels, doivent en faire part à l'Employeur qui envisagera des mesures aptes à assurer aux employés, qui sont touchés, la rémunération et les avantages habituels auxquels ils ont normalement droit, tant qu'il s'y trouve du travail à faire.

PARTIE D AUTRES TERMES ET CONDITIONS

**** ARTICLE D1 EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL**

D1.01 Définition

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

D1.02 Généralités

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

D1.03 Les employés à temps partiel sont rémunérés au taux de rémunération horaire pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, à moins que l'employé travaille des heures quotidiennes ou hebdomadaires autres que celles prescrites à l'article B1 - Durée du travail.

D1.04 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé à temps partiel a travaillé cinq (5) jours et au moins trente-sept virgule cinq (37,5) heures pendant la semaine, au taux de rémunération horaire.

D1.05 Les congés ne peuvent être accordés :

(a) que pendant les périodes au cours desquelles les employés doivent selon l'horaire remplir leurs fonctions;

ou

(b) que lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention.

**** D1.06 Jours fériés désignés**

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

****** (a) Dans l'éventualité où un autre jour était proclamé par une loi du Parlement comme jour férié national, conformément à l'alinéa B8.01 (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-vingt (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.

*** D1.07** Sous réserve de l'article B4 – Heures supplémentaires, lorsque l'employé à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employés à plein temps à l'article B8.01 de la présente convention, il est rémunéré à tarif et demi (1 ½) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite. Les dispositions de la clause B4.04 – Congé compensatoire, ne s'appliquent pas.

D1.08 Heures supplémentaires

« Heures supplémentaires » désignent tout travail demandé par l'Employeur et exécuté par l'employé en dehors des heures prévues à l'article D1.03, mais ne comprend pas les heures de travail un jour férié.

D1.09 Sous réserve de l'article B4 – Heures supplémentaires, l'employé à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré à tarif et demi (1 ½) pour toutes les heures supplémentaires.

**** D1.10 Indemnité de rentrée au travail**

****** Sous réserve des dispositions de l'article D1.04, lorsque l'employé à temps partiel satisfait aux conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément à l'alinéa B7.01(a) de la présente convention, et qu'il a droit à un paiement minimum au lieu de la rémunération des heures réellement effectuées, il reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.

*** D1.11 Congé annuel**

***** L'employé à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi selon les années de service dans la clause B12.02, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- (a) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,275) heures par mois, zéro virgule deux cinq zéro (0,250) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé par mois;
- (b) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à douze virgule cinq zéro (12,50) heures par mois, zéro virgule trois trois trois (0,333) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé par mois;
- (c) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à un treize virgule sept cinq (13,75) heures par mois, zéro virgule trois six sept (0,367) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé par mois;
- (d) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures par mois, zéro virgule trois huit trois (0,383) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé par mois;
- (e) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, zéro virgule quatre un sept (0,417) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé par mois;
- (f) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois, zéro virgule quatre cinq zéro (0,450) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé par mois;
- (g) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois, zéro virgule cinq zéro zéro (0,500) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé par mois.

VOIR APPENDICE « C » TABLEAU DE CONVERSION POUR CONGÉ ANNUEL

*** D1.12 Congés de maladie**

L'employé à temps partiel acquiert des congés de maladie à raison de zéro virgule deux cinq (0,25) heures pendant sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures de sa semaine de travail normale.

*** D1.13 Administration des congés annuels et des congés de maladie**

- (a) Aux fins de l'application des articles D1.11 et D1.12, lorsque l'employé n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles effectuées au tarif normal.
- (b) L'employé qui travaille à la fois à temps partiel et à plein temps au cours d'un mois donné ne peut acquérir des crédits de congé annuel ni de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employé à plein temps.

*** D1.14 Indemnité de départ**

Nonobstant les dispositions de l'article B32 – 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 au groupe et à la classification appropriés afin de calculer l'indemnité de départ.

- * **D1.15** Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans la clause D1.14 est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination, immédiatement avant sa cessation d'emploi.

****ARTICLE D2**

APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ

D2.01 Aux fins du présent article :

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

D2.02 (a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé, ce dernier doit avoir l'occasion de signer la formule d'évaluation, une fois remplie, afin d'indiquer qu'il en a lu le contenu. La signature de l'employé sur sa formule d'évaluation est censée indiquer seulement qu'il en a lu le contenu et ne signifie pas qu'il y souscrit.

Une copie de la formule d'évaluation de l'employé lui est remise au moment de sa signature. Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'Employeur en vertu du présent paragraphe, il est possible de remplir, de signer et de transmettre par voie électronique le formulaire d'évaluation.

- (b) Les représentants de l'Employeur qui évaluent le rendement de l'employé doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié ($\frac{1}{2}$) de la période pour laquelle le rendement de l'employé est évalué.

D2.03 Lorsqu'un employé n'est pas d'accord avec l'évaluation et/ou l'appréciation de son travail, il a le droit de fournir au(x) gestionnaire(s) ou au(x) comité(s) d'évaluation et/ou d'appréciation des arguments écrits de nature contraire.

- ** **D2.04** Sur demande écrite de l'employé, son dossier personnel doit être mis à sa disposition au moins une fois par année pour examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur. La transmission électronique des renseignements répond aux exigences du présent paragraphe.

D2.05 Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite de l'employé est versé à son dossier au personnel, l'employé en cause doit avoir l'occasion de le signer pour indiquer qu'il en a lu le contenu.

ARTICLE D3 RÉFÉRENCES D'EMPLOI

D3.01 Sur demande de l'employé, l'Employeur donne à un Employeur éventuel des références personnelles qui indiquent la durée du service de l'employé, ses principales fonctions et responsabilités et l'exécution de ces fonctions. Les références personnelles demandées par un Employeur éventuel extérieur à l'Agence ne lui sont remis qu'avec le consentement écrit de l'employé.

ARTICLE D4 HARCÈLEMENT SEXUEL

D4.01 L'institut et l'Employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel, et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré sur le lieu de travail.

- D4.02**
- (a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief à ce palier est celle qui a fait l'objet de la plainte.
 - (b) Si, en raison de la clause D4.02 (a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

D4.03 Les parties peuvent, d'un commun accord, avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de discrimination. La sélection du médiateur se fera par consentement mutuel.

D4.04 Dès que le(s) plaignant(s) et/ou l'(les) intimé(s) en fait (font) la demande, une copie officielle du rapport d'enquête lui (leur) sera remise par l'Employeur, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

**** ARTICLE D5 ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION**

**** D5.01** Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, son affiliation religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité ou son expression de genre, sa situation familiale, son état matrimonial, ses caractéristiques génétiques, son incapacité mentale ou physique, son adhésion au syndicat ou ses activités à l'Institut ou une condamnation pour une infraction pour laquelle l'employé a été gracié ou pour laquelle une suspension du casier a été ordonnée.

- D5.02**
- (a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief à ce palier est celle qui a fait l'objet de la plainte.
 - (b) Si, en raison de la clause D5.02 (a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

PARTIE E
RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION

****ARTICLE E1**
RÉMUNÉRATION

E1.01 Sous réserve des clauses E1.01 à E1.08 inclusivement et des notes de l'appendice « A » de la présente convention, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employés ne sont pas modifiées par la présente convention.

E1.02 Un employé a droit à une rémunération pour services rendus :

(a) au taux précisé à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel il est nommé si la classification coïncide avec celle qui est prescrite dans son certificat de nomination,

ou

(b) au taux précisé à l'appendice « A » pour la classification prescrite dans son certificat de nomination, si cette classification et la classification du poste auquel il est nommé ne coïncident pas.

E1.03 Les taux de rémunération énoncés à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates qui y sont précisées.

E1.04 Seuls les taux de rémunération, la rémunération du temps supplémentaire et les crédits de congé annuel qui ont été versés à l'employé au cours de la période de rétroactivité seront calculés de nouveau et la différence entre le montant versé d'après les anciens taux de rémunération et le montant payable d'après les nouveaux taux seront versés à l'employé.

**** E1.05 Administration de la paie**

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

***** (i) il reçoit son augmentation d'échelon de rémunération;

***** (ii) son taux de rémunération est révisé;

***** (iii) son taux de rémunération à la nomination est fixé conformément à la présente convention.

****** (b) Les paiements prévus dans les dispositions relatives aux heures supplémentaires, aux congés désignés payés, à la disponibilité et à l'indemnité de rentrée au travail de la présente convention collective ne peuvent être cumulés, c'est-à-dire que l'employé n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

**** E1.06 Taux de rémunération**

Lorsque les taux de rémunération énoncés à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de la signature de la convention collective, les dispositions suivantes

s'appliquent :

- (a) la « période de rétroactivité » aux fins des clauses (b) à (e), désigne la période commençant à la date d'entrée en vigueur de la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération et se terminant le jour précédant la signature de la convention collective ou de la décision arbitrale qui s'y rattache;
- (b) une révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, dans le cas d'un décès, à la succession de l'ancien employé, qui étaient employés de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;
- (c) pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- ** (d) pour les promotions, les rétrogradations, les mutations ou les affectations intérimaires, qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément à la Directive sur les conditions d'emploi, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- (e) aucun paiement ni avis n'est remis conformément à la clause b) pour un dollar (1 \$) ou moins.

E1.07 Le présent article est assujéti au Protocole d'accord signé par le Conseil du trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada le 21 juillet 1982, à l'égard des employés dont le poste est bloqué.

E1.08 Rémunération provisoire

Lorsqu'un employé est tenu par l'Employeur d'exercer à titre intérimaire les fonctions de base d'une classification supérieure pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs, il touche une indemnité provisoire à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions comme s'il avait été nommé à ce niveau de classification supérieure pour la durée de la période.

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

E1.09 Si, durant le terme de la présente convention collective, une nouvelle norme de classification est mise en place pour le groupe, l'Employeur doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux établis conformément à la norme, négocier avec l'Institut les taux de rémunération et les règles régissant la rémunération des employés lors de la conversion aux nouveaux niveaux.

****ARTICLE E2**
LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

E2.01 Les ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique (CNM) sur les sujets 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, feront partie intégrante de la présente convention, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)* et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée à la section 113 de la *LRTSPF*.

**** E2.02** Les sujets de CNM qui peuvent être inscrits dans une convention collective sont ceux que les parties aux ententes du CNM ont désignés comme tels ou à l'égard desquels 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 et qui peuvent être modifiées de temps à autre.

****** (a) Les directives suivantes, qui peuvent être modifiées de temps à autre par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvées par l'Agence canadienne d'inspection des aliments, font partie de la présente convention :

- Directive sur la prime au bilinguisme;
- Directive sur l'aide au transport quotidien;
- Directive sur l'indemnité versée aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public;
- Directive sur le service extérieur;
- Directive sur les postes isolés et des 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 d'affaires;
- Directive sur les uniformes;

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

(c) Les griefs découlant des directives du CNM ci-dessus devront être présentés conformément au paragraphe de l'article C10.25 de l'article traitant de la procédure de règlement des griefs de la présente convention.

ARTICLE E3
REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION

E3.01 La présente convention peut être modifiée sur consentement mutuel. Si l'une ou l'autre des parties veut modifier la présente convention, elle doit donner à l'autre partie un avis de toute modification proposée et les parties doivent se réunir pour discuter de cette proposition au plus tard un (1) mois civil après la réception d'un tel

avis.

****ARTICLE E4**
DURÉE DE LA CONVENTION

- ** E4.01** La durée de la présente convention collective va du jour de sa signature jusqu'au 30 septembre 2026.

- E4.02** À moins d'indications contraires précises figurant dans le texte, les dispositions de la présente convention collective entrent en vigueur à la date de sa signature.

Signée à Ottawa, ce ## jour du mois de décembre, 2024.

**Agence canadienne d'inspection des
aliments**

Paul MacKinnon
Raman Srivastava, Ph.D.
Kent Craig
Jay Holmes
Trevor Janzen
Sherry Lynn Kelly
Magdalena (Maggie) Kovacevic
Marc Sabourin
Karen Alexander
Christine Gallinger
Michael Jones
Esther Sanderson
Brenda A. Dagenais

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

Jennifer Carr
Hugo Fréchette
Hussein Hussein
Frederick Jamieson
Michael Langlet
Terry Petrow
Sumeeta Narula
Cara Ryan

APPENDICE « A »

CO - GROUPE COMMERCE
(IUN 99526)

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

\$: En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2021
A : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2022
X : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2022
B : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2023
Y : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2023
C : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2024
Z : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2024
D : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2025

CO-DEV

De :	\$	30873	à	66189*/
À :	A	31954	à	68506*/
	X	32353	à	69362*/
	B	33324	à	71443*/
	Y	33491	à	71800*/
	C	34161	à	73236*/
	Z	34246	à	73419*/
	D	34931	à	74887*/

*(avec échelons intermédiaires de 10 \$)

CO-01

De :	\$	57421	60136	62841	65554	68259	70976	73687	76389	79488
À :	A	59431	62241	65040	67848	70648	73460	76266	79063	82270
	X	60174	63019	65853	68696	71531	74378	77219	80051	83298
	B	61979	64910	67829	70757	73677	76609	79536	82453	85797
	Y	62289	65235	68168	71111	74045	76992	79934	82865	86226
	C	63535	66540	69531	72533	75526	78532	81533	84522	87951
	Z	63694	66706	69705	72714	75715	78728	81737	84733	88171
	D	64968	68040	71099	74168	77229	80303	83372	86428	89934

CO-02

De :	\$	74852	78752	82649	86550	90443	94343	98237	102148	106039	110474
À :	A	77472	81508	85542	89579	93609	97645	101675	105723	109750	114341
	X	78440	82527	86611	90699	94779	98866	102946	107045	111122	115770
	B	80793	85003	89209	93420	97622	101832	106034	110256	114456	119243
	Y	81197	85428	89655	93887	98110	102341	106564	110807	115028	119839
	C	82821	87137	91448	95765	100072	104388	108695	113023	117329	122236
	Z	83028	87355	91677	96004	100322	104649	108967	113306	117622	122542
	D	84689	89102	93511	97924	102328	106742	111146	115572	119974	124993

CO-03

De :	\$	91743	96086	100422	104761	109099	113439	117519	122193
À :	A	94954	99449	103937	108428	112917	117409	121632	126470
	X	96141	100692	105236	109783	114328	118877	123152	128051
	B	99025	103713	108393	113076	117758	122443	126847	131893
	Y	99520	104232	108935	113641	118347	123055	127481	132552
	C	101510	106317	111114	115914	120714	125516	130031	135203
	Z	101764	106583	111392	116204	121016	125830	130356	135541
	D	103799	108715	113620	118528	123436	128347	132963	138252

CO-04

De :	\$	104739	109480	114176	118590	123012	127411	132464
À :	A	108405	113312	118172	122741	127317	131870	137100
	X	109760	114728	119649	124275	128908	133518	138814
	B	113053	118170	123238	128003	132775	137524	142978
	Y	113618	118761	123854	128643	133439	138212	143693
	C	115890	121136	126331	131216	136108	140976	146567
	Z	116180	121439	126647	131544	136448	141328	146933
	D	118504	123868	129180	134175	139177	144155	149872

Les taux de rémunération seront rajustés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est antérieure à la date de rajustement des salaires feront l'objet d'un paiement forfaitaire conformément à l'Appendice « J ». Plus précisément :

- Augmentations de l'année 1 (2022) (c.-à-d. « A », et « X ») : versées sous forme de paiement forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % plus un rajustement salarial de 1,25 %, pour une augmentation totale composée de 4,794 % par rapport aux taux du 1^{er} octobre 2021.
- Augmentations de l'année 2 (2023) (c.-à-d. « B » et « Y ») : versées sous forme de paiement forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de l'année 1 plus une augmentation économique de 3,00 % et un rajustement des lignes salariales de 0,50 %, pour une augmentation totale composée de 8,477 % par rapport aux taux du 1^{er} octobre 2021.
- Augmentations de l'année 3 (2024) (c.-à-d. « C » et « Z ») : versées sous forme de paiement forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de l'année 1 et de l'année 2 plus une augmentation économique de 2,00 % et un rajustement salarial de 0,25 %, pour une augmentation totale composée de 10,924 % par rapport aux taux du 1^{er} octobre 2021.

APPENDICE « A »

**EN-ENG - GROUPE GÉNIE ET ARPENTAGE
(IUN 99510)**

**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)**

- \$: En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2021**
- A : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2022**
- X : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2022**
- B : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2023**
- Y : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2023**
- C : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2024**
- Z : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2024**
- D : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2025**

EN-ENG-01

De :	\$	48158 à	57776*/	59922
À :	A	49844 à	59798*/	62019
	X	50467 à	60545*/	62794
	B	51981 à	62361*/	64678
	Y	52241 à	62673*/	65001
	C	53286 à	63926*/	66301
	Z	53419 à	64086*/	66467
	D	54487 à	65368*/	67796

*(avec échelons intermédiaires de 10 \$)

EN-ENG-02

De :	\$	60019	62529	65224	67730	70233	72851
À :	A	62120	64718	67507	70101	72691	75401
	X	62897	65527	68351	70977	73600	76344
	B	64784	67493	70402	73106	75808	78634
	Y	65108	67830	70754	73472	76187	79027
	C	66410	69187	72169	74941	77711	80608
	Z	66576	69360	72349	75128	77905	80810
	D	67908	70747	73796	76631	79463	82426

EN-ENG-03

De :	\$	72511	75561	78705	81835	84968	88103	94635
À :	A	75049	78206	81460	84699	87942	91187	97947
	X	75987	79184	82478	85758	89041	92327	99171
	B	78267	81560	84952	88331	91712	95097	102146
	Y	78658	81968	85377	88773	92171	95572	102657
	C	80231	83607	87085	90548	94014	97483	104710
	Z	80432	83816	87303	90774	94249	97727	104972

D 82041 85492 89049 92589 96134 99682 107071

EN-ENG-04

De :	\$	85138	88544	91943	95346	98754	102155	105240
À :	A	88118	91643	95161	98683	102210	105730	108923
	X	89219	92789	96351	99917	103488	107052	110285
	B	91896	95573	99242	102915	106593	110264	113594
	Y	92355	96051	99738	103430	107126	110815	114162
	C	94202	97972	101733	105499	109269	113031	116445
	Z	94438	98217	101987	105763	109542	113314	116736
	D	96327	100181	104027	107878	111733	115580	119071

EN-ENG-05

De :	\$	97682	101659	105616	109592	113563	117544	125044
À :	A	101101	105217	109313	113428	117538	121658	129421
	X	102365	106532	110679	114846	119007	123179	131039
	B	105436	109728	113999	118291	122577	126874	134970
	Y	105963	110277	114569	118882	123190	127508	135645
	C	108082	112483	116860	121260	125654	130058	138358
	Z	108352	112764	117152	121563	125968	130383	138704
	D	110519	115019	119495	123994	128487	132991	141478

EN-ENG-06

De :	\$	109376	113591	117806	122030	126256	130476	135326
À :	A	113204	117567	121929	126301	130675	135043	140062
	X	114619	119037	123453	127880	132308	136731	141813
	B	118058	122608	127157	131716	136277	140833	146067
	Y	118648	123221	127793	132375	136958	141537	146797
	C	121021	125685	130349	135023	139697	144368	149733
	Z	121324	125999	130675	135361	140046	144729	150107
	D	123750	128519	133289	138068	142847	147624	153109

Les taux de rémunération seront rajustés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est antérieure à la date de rajustement des salaires feront l'objet d'un paiement forfaitaire conformément à l'Appendice « J ». Plus précisément :

- Augmentations de l'année 1 (2022) (c.-à-d. « A », et « X ») : versées sous forme de paiement forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % plus un rajustement salarial de 1,25 %, pour une augmentation totale composée de 4,794 % par rapport aux taux du 1^{er} octobre 2021.
- Augmentations de l'année 2 (2023) (c.-à-d. « B » et « Y ») : versées sous forme de paiement forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de l'année 1 plus une augmentation économique de 3,00 % et un rajustement des lignes salariales de 0,50 %, pour une augmentation totale composée

de 8,477 % par rapport aux taux du 1^{er} octobre 2021.

- c. Augmentations de l'année 3 (2024) (c.-à-d. « C » et « Z ») : versées sous forme de paiement forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de l'année 1 et de l'année 2 plus une augmentation économique de 2,00 % et un rajustement salarial de 0,25 %, pour une augmentation totale composée de 10,924 % par rapport aux taux du 1^{er} octobre 2021.

APPENDICE « A »

**ES - GROUPE ÉCONOMIQUES, SOCIOLOGIE ET STATISTIQUES
(IUN 99508)**

**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)**

\$: En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2021
A : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2022
X : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2022
B : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2023
Y : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2023
C : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2024
Z : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2024
D : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2025

ES-01

De :	\$	33347	to	61740	64035	64677
À :	A	34514	to	63901	66276	66941
	X	34945	to	64700	67104	67778
	B	35993	to	66641	69117	69811
	Y	36173	to	66974	69463	70160
	C	36896	to	68313	70852	71563
	Z	36988	to	68484	71029	71742
	D	37728	to	69854	72450	73177

ES-02

De :	\$	60863	62840	64540	66792	69279	71358
À :	A	62993	65039	66799	69130	71704	73856
	X	63780	65852	67634	69994	72600	74779
	B	65693	67828	69663	72094	74778	77022
	Y	66021	68167	70011	72454	75152	77407
	C	67341	69530	71411	73903	76655	78955
	Z	67509	69704	71590	74088	76847	79152
	D	68859	71098	73022	75570	78384	80735

ES-03

De :	\$	69525	72238	74927	77657	80383	83373	85873
À :	A	71958	74766	77549	80375	83196	86291	88879
	X	72857	75701	78518	81380	84236	87370	89990
	B	75043	77972	80874	83821	86763	89991	92690
	Y	75418	78362	81278	84240	87197	90441	93153
	C	76926	79929	82904	85925	88941	92250	95016
	Z	77118	80129	83111	86140	89163	92481	95254
	D	78660	81732	84773	87863	90946	94331	97159

ES-04

De :	\$	86480	89521	92567	95588	98293	102225
À :	A	89507	92654	95807	98934	101733	105803
	X	90626	93812	97005	100171	103005	107126
	B	93345	96626	99915	103176	106095	110340
	Y	93812	97109	100415	103692	106625	110892
	C	95688	99051	102423	105766	108758	113110
	Z	95927	99299	102679	106030	109030	113393
	D	97846	101285	104733	108151	111211	115661

ES-05

De :	\$	98155	101209	105034	108813	112861	116249
À :	A	101590	104751	108710	112621	116811	120318
	X	102860	106060	110069	114029	118271	121822
	B	105946	109242	113371	117450	121819	125477
	Y	106476	109788	113938	118037	122428	126104
	C	108606	111984	116217	120398	124877	128626
	Z	108878	112264	116508	120699	125189	128948
	D	111056	114509	118838	123113	127693	131527

ES-06

De :	\$	114398	118119	121700	126226	130012
À :	A	118402	122253	125960	130644	134562
	X	119882	123781	127535	132277	136244
	B	123478	127494	131361	136245	140331
	Y	124095	128131	132018	136926	141033
	C	126577	130694	134658	139665	143854
	Z	126893	131021	134995	140014	144214
	D	129431	133641	137695	142814	147098

ES-07

De :	\$	124495	128110	131730	135042	140444
À :	A	128852	132594	136341	139768	145360
	X	130463	134251	138045	141515	147177
	B	134377	138279	142186	145760	151592
	Y	135049	138970	142897	146489	152350
	C	137750	141749	145755	149419	155397
	Z	138094	142103	146119	149793	155785
	D	140856	144945	149041	152789	158901

Les taux de rémunération seront rajustés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est antérieure à la date de rajustement des salaires feront l'objet d'un paiement forfaitaire conformément à l'Appendice « J ». Plus précisément :

- a. Augmentations de l'année 1 (2022) (c.-à-d. « A », et « X ») : versées sous forme de paiement forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % plus un rajustement salarial de 1,25 %, pour une augmentation totale composée de 4,794 % par rapport aux taux du 1^{er} octobre 2021.
- b. Augmentations de l'année 2 (2023) (c.-à-d. « B » et « Y ») : versées sous forme de paiement forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de l'année 1 plus une augmentation économique de 3,00 % et un rajustement des lignes salariales de 0,50 %, pour une augmentation totale composée de 8,477 % par rapport aux taux du 1^{er} octobre 2021.
- c. Augmentations de l'année 3 (2024) (c.-à-d. « C » et « Z ») : versées sous forme de paiement forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de l'année 1 et de l'année 2 plus une augmentation économique de 2,00 % et un rajustement salarial de 0,25 %, pour une augmentation totale composée de 10,924 % par rapport aux taux du 1^{er} octobre 2021.

APPENDICE « A »

PG - GROUPE ACHAT ET APPROVISIONNEMENT
(IUN 99525)

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

- \$: En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2021**
- A : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2022**
- X : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2022**
- B : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2023**
- Y : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2023**
- C : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2024**
- Z : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2024**
- D : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2025**

PG-01

De :	\$	35692	37990	40302	42604	44904	47193	49500
À :	A	36941	39320	41713	44095	46476	48845	51233
	X	37403	39812	42234	44646	47057	49456	51873
	B	38525	41006	43501	45985	48469	50940	53429
	Y	38718	41211	43719	46215	48711	51195	53696
	C	39492	42035	44593	47139	49685	52219	54770
	Z	39591	42140	44704	47257	49809	52350	54907
	D	40383	42983	45598	48202	50805	53397	56005

PG-01 (continued)

De :	\$	51797	54097	56405	58702	62067
À :	A	53610	55990	58379	60757	64239
	X	54280	56690	59109	61516	65042
	B	55908	58391	60882	63361	66993
	Y	56188	58683	61186	63678	67328
	C	57312	59857	62410	64952	68675
	Z	57455	60007	62566	65114	68847
	D	58604	61207	63817	66416	70224

PG-02

De :	\$	58984	61602	64226	66845	70668
À :	A	61048	63758	66474	69185	73141
	X	61811	64555	67305	70050	74055
	B	63665	66492	69324	72152	76277
	Y	63983	66824	69671	72513	76658
	C	65263	68160	71064	73963	78191
	Z	65426	68330	71242	74148	78386
	D	66735	69697	72667	75631	79954

PG-03

De :	\$	65639	68582	71506	74427	78691
À :	A	67936	70982	74009	77032	81445
	X	68785	71869	74934	77995	82463
	B	70849	74025	77182	80335	84937
	Y	71203	74395	77568	80737	85362
	C	72627	75883	79119	82352	87069
	Z	72809	76073	79317	82558	87287
	D	74265	77594	80903	84209	89033

PG-04

De :	\$	77500	80956	84423	88328	93413
À :	A	80213	83789	87378	91419	96682
	X	81216	84836	88470	92562	97891
	B	83652	87381	91124	95339	100828
	Y	84070	87818	91580	95816	101332
	C	85751	89574	93412	97732	103359
	Z	85965	89798	93646	97976	103617
	D	87684	91594	95519	99936	105689

PG-05

De :	\$	91199	95292	99383	103218	108091
À :	A	94391	98627	102861	106831	111874
	X	95571	99860	104147	108166	113272
	B	98438	102856	107271	111411	116670
	Y	98930	103370	107807	111968	117253
	C	100909	105437	109963	114207	119598
	Z	101161	105701	110238	114493	119897
	D	103184	107815	112443	116783	122295

PG-06

De :	\$	102877	104972	106907	108851	110795	112723	117730
À :	A	106478	108646	110649	112661	114673	116668	121851
	X	107809	110004	112032	114069	116106	118126	123374
	B	111043	113304	115393	117491	119589	121670	127075
	Y	111598	113871	115970	118078	120187	122278	127710
	C	113830	116148	118289	120440	122591	124724	130264
	Z	114115	116438	118585	120741	122897	125036	130590
	D	116397	118767	120957	123156	125355	127537	133202

Les taux de rémunération seront rajustés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est antérieure

à la date de rajustement des salaires feront l'objet d'un paiement forfaitaire conformément à l'Appendice « J ». Plus précisément :

- a. Augmentations de l'année 1 (2022) (c.-à-d. « A », et « X ») : versées sous forme de paiement forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % plus un rajustement salarial de 1,25 %, pour une augmentation totale composée de 4,794 % par rapport aux taux du 1^{er} octobre 2021.
- b. Augmentations de l'année 2 (2023) (c.-à-d. « B » et « Y ») : versées sous forme de paiement forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de l'année 1 plus une augmentation économique de 3,00 % et un rajustement des lignes salariales de 0,50 %, pour une augmentation totale composée de 8,477 % par rapport aux taux du 1^{er} octobre 2021.
- c. Augmentations de l'année 3 (2024) (c.-à-d. « C » et « Z ») : versées sous forme de paiement forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de l'année 1 et de l'année 2 plus une augmentation économique de 2,00 % et un rajustement salarial de 0,25 %, pour une augmentation totale composée de 10,924 % par rapport aux taux du 1^{er} octobre 2021.

APPENDICE « A »

**SE-RES - GROUPE CHERCHEUR SCIENTIFIQUE
(IUN 99515)**

**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)**

- \$: En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2021**
- A : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2022**
- X : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2022**
- B : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2023**
- Y : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2023**
- C : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2024**
- Z : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2024**
- D : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2025**

SE-RES-01

De :	\$	59805	62949	66095	69245	72393	75535	78684	81759
À :	A	61898	65152	68408	71669	74927	78179	81438	84621
	X	62672	65966	69263	72565	75864	79156	82456	85679
	B	64552	67945	71341	74742	78140	81531	84930	88249
	Y	64875	68285	71698	75116	78531	81939	85355	88690
	C	66173	69651	73132	76618	80102	83578	87062	90464
	Z	66338	69825	73315	76810	80302	83787	87280	90690
	D	67665	71222	74781	78346	81908	85463	89026	92504

SE-RES-02

De :	\$	74256	78887	83503	88128	92750	97370	101993	106617	111238	115583
À :	A	76855	81648	86426	91212	95996	100778	105563	110349	115131	119628
	X	77816	82669	87506	92352	97196	102038	106883	111728	116570	121123
	B	80150	85149	90131	95123	100112	105099	110089	115080	120067	124757
	Y	80551	85575	90582	95599	100613	105624	110639	115655	120667	125381
	C	82162	87287	92394	97511	102625	107736	112852	117968	123080	127889
	Z	82367	87505	92625	97755	102882	108005	113134	118263	123388	128209
	D	84014	89255	94478	99710	104940	110165	115397	120628	125856	130773

SE-RES-03

De :	\$	93844	97546	101250	104950	108659	112365	116069	119768	123475	128256
À :	A	97129	100960	104794	108623	112462	116298	120131	123960	127797	132745
	X	98343	102222	106104	109981	113868	117752	121633	125510	129394	134404
	B	101293	105289	109287	113280	117284	121285	125282	129275	133276	138436
	Y	101799	105815	109833	113846	117870	121891	125908	129921	133942	139128
	C	103835	107931	112030	116123	120227	124329	128426	132519	136621	141911
	Z	104095	108201	112310	116413	120528	124640	128747	132850	136963	142266
	D	106177	110365	114556	118741	122939	127133	131322	135507	139702	145111

SE-RES-04

De :	\$	112385	116500	120610	124723	128838	132958	137057	142401
À :	A	116318	120578	124831	129088	133347	137612	141854	147385
	X	117772	122085	126391	130702	135014	139332	143627	149227
	B	121305	125748	130183	134623	139064	143512	147936	153704
	Y	121912	126377	130834	135296	139759	144230	148676	154473
	C	124350	128905	133451	138002	142554	147115	151650	157562
	Z	124661	129227	133785	138347	142910	147483	152029	157956
	D	127154	131812	136461	141114	145768	150433	155070	161115

SE-RES-05

From:	\$	123056	127566	132065	136567	141072	145572	150078	155883
To:	A	127363	132031	136687	141347	146010	150667	155331	161339
	X	128955	133681	138396	143114	147835	152550	157273	163356
	B	132824	137691	142548	147407	152270	157127	161991	168257
	Y	133488	138379	143261	148144	153031	157913	162801	169098
	C	136158	141147	146126	151107	156092	161071	166057	172480
	Z	136498	141500	146491	151485	156482	161474	166472	172911
	D	139228	144330	149421	154515	159612	164703	169801	176369

Les taux de rémunération seront rajustés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est antérieure à la date de rajustement des salaires feront l'objet d'un paiement forfaitaire conformément à l'Appendice « J ». Plus précisément :

- Augmentations de l'année 1 (2022) (c.-à-d. « A », et « X ») : versées sous forme de paiement forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % plus un rajustement salarial de 1,25 %, pour une augmentation totale composée de 4,794 % par rapport aux taux du 1^{er} octobre 2021.
- Augmentations de l'année 2 (2023) (c.-à-d. « B » et « Y ») : versées sous forme de paiement forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de l'année 1 plus une augmentation économique de 3,00 % et un rajustement des lignes salariales de 0,50 %, pour une augmentation totale composée de 8,477 % par rapport aux taux du 1^{er} octobre 2021.
- Augmentations de l'année 3 (2024) (c.-à-d. « C » et « Z ») : versées sous forme de paiement forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de l'année 1 et de l'année 2 plus une augmentation économique de 2,00 % et un rajustement salarial de 0,25 %, pour une augmentation totale composée de 10,924 % par rapport aux taux du 1^{er} octobre 2021.

APPENDICE « A »

SE-REM - GROUPE DIRECTEUR DE RECHERCHE (IUN 99516)

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS (en dollars)

\$: En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2021
A : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2022
X : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2022
B : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2023
Y : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2023
C : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2024
Z : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2024
D : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2025

SE-REM-01

De :	\$	96223	99943	103665	107389	111112	114831	118556	122274	126002	129405
À :	A	99591	103441	107293	111148	115001	118850	122705	126554	130412	133934
	X	100836	104734	108634	112537	116439	120336	124239	128136	132042	135608
	B	103861	107876	111893	115913	119932	123946	127966	131980	136003	139676
	Y	104380	108415	112452	116493	120532	124566	128606	132640	136683	140374
	C	106468	110583	114701	118823	122943	127057	131178	135293	139417	143181
	Z	106734	110859	114988	119120	123250	127375	131506	135631	139766	143539
	D	108869	113076	117288	121502	125715	129923	134136	138344	142561	146410

SE-REM-02

De :	\$	110952	114714	118476	122246	126002	129762	133527	137291	141048	144493
À :	A	114835	118729	122623	126525	130412	134304	138200	142096	145985	149550
	X	116270	120213	124156	128107	132042	135983	139928	143872	147810	151419
	B	119758	123819	127881	131950	136003	140062	144126	148188	152244	155962
	Y	120357	124438	128520	132610	136683	140762	144847	148929	153005	156742
	C	122764	126927	131090	135262	139417	143577	147744	151908	156065	159877
	Z	123071	127244	131418	135600	139766	143936	148113	152288	156455	160277
	D	125532	129789	134046	138312	142561	146815	151075	155334	159584	163483

Les taux de rémunération seront rajustés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est antérieure à la date de rajustement des salaires feront l'objet d'un paiement forfaitaire conformément à l'Appendice « J ». Plus précisément :

- a. Augmentations de l'année 1 (2022) (c.-à-d. « A », et « X ») : versées sous forme de paiement forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % plus un rajustement salarial de 1,25 %, pour une augmentation totale composée de 4,794 % par rapport aux taux du 1^{er} octobre 2021.

- b. Augmentations de l'année 2 (2023) (c.-à-d. « B » et « Y ») : versées sous forme de paiement forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de l'année 1 plus une augmentation économique de 3,00 % et un rajustement des lignes salariales de 0,50 %, pour une augmentation totale composée de 8,477 % par rapport aux taux du 1^{er} octobre 2021.
- c. Augmentations de l'année 3 (2024) (c.-à-d. « C » et « Z ») : versées sous forme de paiement forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de l'année 1 et de l'année 2 plus une augmentation économique de 2,00 % et un rajustement salarial de 0,25 %, pour une augmentation totale composée de 10,924 % par rapport aux taux du 1^{er} octobre 2021.

APPENDICE « A »

**SR – GROUPE SCIENCE RÉGLEMENTAIRE
(IUN 99600)**

**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)**

- \$: En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2021**
- A : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2022**
- X : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2022**
- B : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2023**
- Y : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2023**
- C : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2024**
- Z : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2024**
- D : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2025**

SR – 01

De :	\$	60103	61321	63696	66069	68453	70829	73607	75519
À :	A	62207	63467	65925	68381	70849	73308	76183	78162
	X	62985	64260	66749	69236	71735	74224	77135	79139
	B	64875	66188	68751	71313	73887	76451	79449	81513
	Y	65199	66519	69095	71670	74256	76833	79846	81921
	C	66503	67849	70477	73103	75741	78370	81443	83559
	Z	66669	68019	70653	73286	75930	78566	81647	83768
	D	68002	69379	72066	74752	77449	80137	83280	85443

SR - 02

De :	\$	67140	70017	72918	75796	78683	81574	84456	87024	89635
À :	A	69490	72468	75470	78449	81437	84429	87412	90070	92772
	X	70359	73374	76413	79430	82455	85484	88505	91196	93932
	B	72470	75575	78705	81813	84929	88049	91160	93932	96750
	Y	72832	75953	79099	82222	85354	88489	91616	94402	97234
	C	74289	77472	80681	83866	87061	90259	93448	96290	99179
	Z	74475	77666	80883	84076	87279	90485	93682	96531	99427
	D	75965	79219	82501	85758	89025	92295	95556	98462	101416

SR-03

De :	\$	83339	86811	90287	93753	96941	99817	104778	106319
À :	A	86256	89849	93447	97034	100334	103311	108445	110040
	X	87334	90972	94615	98247	101588	104602	109801	111416
	B	89954	93701	97453	101194	104636	107740	113095	114758
	Y	90404	94170	97940	101700	105159	108279	113660	115332
	C	92212	96053	99899	103734	107262	110445	115933	117639
	Z	92443	96293	100149	103993	107530	110721	116223	117933

	D	94292	98219	102152	106073	109681	112935	118547	120292
SR-04									
De :	\$	98216	101882	105536	109201	112546	115922	117290	121711
À :	A	101654	105448	109230	113023	116485	119979	121395	125971
	X	102925	106766	110595	114436	117941	121479	122912	127546
	B	106013	109969	113913	117869	121479	125123	126599	131372
	Y	106543	110519	114483	118458	122086	125749	127232	132029
	C	108674	112729	116773	120827	124528	128264	129777	134670
	Z	108946	113011	117065	121129	124839	128585	130101	135007
	D	111125	115271	119406	123552	127336	131157	132703	137707
SR-05									
De :	\$	111727	115777	119692	123289	126883	129408	132837	132837
À :	A	115637	119829	123881	127604	131324	133937	137486	137486
	X	117082	121327	125430	129199	132966	135611	139205	139205
	B	120594	124967	129193	133075	136955	139679	143381	143381
	Y	121197	125592	129839	133740	137640	140377	144098	144098
	C	123621	128104	132436	136415	140393	143185	146980	146980
	Z	123930	128424	132767	136756	140744	143543	147347	147347
	D	126409	130992	135422	139491	143559	146414	150294	150294

Les taux de rémunération seront rajustés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est antérieure à la date de rajustement des salaires feront l'objet d'un paiement forfaitaire conformément à l'Appendice « J ». Plus précisément :

- Augmentations de l'année 1 (2022) (c.-à-d. « A », et « X ») : versées sous forme de paiement forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % plus un rajustement salarial de 1,25 %, pour une augmentation totale composée de 4,794 % par rapport aux taux du 1^{er} octobre 2021.
- Augmentations de l'année 2 (2023) (c.-à-d. « B » et « Y ») : versées sous forme de paiement forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de l'année 1 plus une augmentation économique de 3,00 % et un rajustement des lignes salariales de 0,50 %, pour une augmentation totale composée de 8,477 % par rapport aux taux du 1^{er} octobre 2021.
- Augmentations de l'année 3 (2024) (c.-à-d. « C » et « Z ») : versées sous forme de paiement forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de l'année 1 et de l'année 2 plus une augmentation économique de 2,00 % et un rajustement salarial de 0,25 %, pour une augmentation totale composée de 10,924 % par rapport aux taux du 1^{er} octobre 2021.

****NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

**** Les notes sur la rémunération 1 à 9 inclusivement ne s'appliquent pas aux employés du groupe SE.**

(A) AUGMENTATIONS D'ÉCHELON – GÉNÉRALITÉS

(Les exceptions sont exposées à la partie B – PARTICULARITÉS)

Employés à plein temps et employés à temps partiel

- (1) La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés est de douze (12) mois, et une augmentation d'échelon de rémunération doit porter la rémunération au taux suivant de l'échelle des taux.
- (2) La date d'augmentation d'échelon de rémunération des employés qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à leur entrée dans la fonction publique, sont nommés à un poste de l'unité de négociation après la date de signature de la présente convention est la date anniversaire de ladite nomination.
- (3) La date anniversaire des employés nommés avant la date de signature de la présente convention est la date à laquelle ces employés ont reçu leur dernière augmentation d'échelon de rémunération.

(B) AUGMENTATION D'ÉCHELON – PARTICULARITÉS : Les employés rémunérés selon la partie d'une échelle de taux qui comporte des échelons intermédiaires de 10 \$ (ES-01, EN-ENG-01, et Niveau CO Perfectionnement).

Employés à plein temps et employés à temps partiel

- (4) La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés rémunérés selon la partie d'une échelle de taux comportant des échelons intermédiaires de 10 \$ est de six (6) mois, et le montant de l'augmentation d'échelon de rémunération est de quatre cents dollars (400 \$) ou un montant supérieur que l'Employeur peut établir à condition que le dernier taux de cette partie de l'échelle de taux comportant des échelons intermédiaires de 10 \$ ne soit pas dépassé.
- (5) Une augmentation qui fait passer la rémunération de la partie d'une échelle comportant des échelons intermédiaires de 10 \$ au premier échelon de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes intervient à la date à laquelle l'Employeur certifie que l'employé doit être rémunéré à ce taux-là.
- (6) Le rendement de tout employé rémunéré selon la partie d'une échelle comportant des échelons intermédiaires de 10 \$ est examiné par l'Employeur dans les deux (2) ans suivant sa nomination à un taux de cette partie de l'échelle en vue de déterminer si l'employé doit être rémunéré ou non selon le premier échelon de rémunération de la partie de l'échelle qui comporte des

augmentations fixes. D'après cet examen, l'Employeur décide de certifier ou non que l'employé devrait être rémunéré à ce moment-là au premier échelon de cette partie de l'échelle. Le rendement de tout employé qui continue d'être rémunéré selon la partie de l'échelle qui comporte des échelons intermédiaires de 10 \$ après la deuxième date anniversaire de sa nomination sera examiné au moins une fois par an par la suite.

**** (C) RAJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION**

****** (7) Sauf dans le cas des employés rémunérés selon la partie d'une échelle de taux comportant des échelons intermédiaires de 10 \$, l'employé doit, à la date d'entrée en vigueur du rajustement salarial, être rémunéré selon la nouvelle échelle « A », « X », « B », « Y », « C », « Z » ou « D » au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux.

****** (8) Les employés du groupe CO rémunérés selon la partie d'une échelle de taux comportant des échelons intermédiaires de 10 \$ doivent, à compter de la date d'entrée en vigueur du rajustement salarial, être rémunérés :

****** (a) au taux de l'échelle « A » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser 3,5 % de leur ancien taux;

****** (b) au taux de l'échelle « X » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser 1,25 % de leur ancien taux;

****** (c) au taux de l'échelle « B » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser 3,0 % de leur ancien taux;

****** (d) au taux de l'échelle « Y » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser 0,5 % de leur ancien taux;

****** (e) au taux de l'échelle « C » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser 2,0 % de leur ancien taux.

****** (f) au taux de l'échelle « Z » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser 0,25 % de leur ancien taux;

****** (g) au taux de l'échelle « D » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser 2,0 % de leur ancien taux.

****** (9) Les employés du groupe EN-ENG rémunérés selon la partie d'une échelle de taux comportant des échelons intermédiaires de 10 \$ doivent, à compter de la date d'entrée en vigueur du rajustement salarial, être rémunérés :

****** (a) au taux de l'échelle « A » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser 3,5 % de leur ancien taux;

****** (b) au taux de l'échelle « X » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser 1,25 % de leur ancien taux;

****** (c) au taux de l'échelle « B » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser 3 % de leur ancien taux;

- ** (d) au taux de l'échelle « Y » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser 0,5 % de leur ancien taux;
- ** (e) au taux de l'échelle « C » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser 2 % de leur ancien taux;
- ** (f) au taux de l'échelle « Z » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser 0,25 % de leur ancien taux;
- ** (g) au taux de l'échelle « D » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser 2,0 % de leur ancien taux;

Les notes sur la rémunération 10 à 14 inclusivement s'appliquent uniquement aux employés du groupe SE.

(C) AUGMENTATIONS D'ÉCHELON

Augmentation d'échelon pour les employés à temps plein et les employés à temps partiel

- (10) La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés est de douze (12) mois et les augmentations sont versées le 1^{er} avril. Toute augmentation d'échelon de rémunération doit porter la rémunération au taux suivant de l'échelle des taux de rémunération.
- (11) (a) Nonobstant la note 10 sur la rémunération, un employé recruté à l'extérieur de la fonction publique ou promu à un poste de la classification Recherche scientifique ou promu entre les classifications RES et REM peut recevoir après étude une première (1^{er}) augmentation d'échelon de rémunération, le 1^{er} avril suivant immédiatement la date de sa nomination, à condition :
 - (i) que l'employé ait été nommé le 1^{er} octobre précédent ou avant, et,
 - (ii) que l'employé ait travaillé pendant au moins six (6) mois complets rémunérés.
- (b) Nonobstant la note 11 (a) sur la rémunération, un employé à plein temps muté à un poste de la classification Recherche scientifique peut recevoir après étude une première (1^{ère}) augmentation d'échelon de rémunération, le 1^{er} avril suivant immédiatement la date de sa nomination, à condition que l'employé n'ait pas reçu une augmentation à la date prévue antérieurement depuis le 1^{er} octobre précédent.
- (c) L'employé qui ne satisfait pas aux critères de l'alinéa (a) ou (b) ci-dessus n'a droit à une première augmentation d'échelon de rémunération que le 1^{er} avril de l'année suivante.

(12) Aux termes du présent paragraphe, un mois complet comprend au moins dix (10) jours rémunérés.

**** (E) RAJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION**

****** (13) À la date d'entrée en vigueur applicable du rajustement salarial, l'employé doit être rémunéré selon l'échelle « A », « X », « B », « Y », « C », « Z » ou « D » des nouveaux taux au taux apparaissant juste au-dessous de son ancien taux de rémunération.

****TABLES DES PLUS FAIBLES AUGMENTATIONS D'ÉCHELON****Groupe CO**

	1^{er} oct. 22	1^{er} oct. 23	1^{er} oct. 24	1^{er} oct. 25
CO-01	2832	2931	2996	3056
CO-02	4077	4221	4316	4402
CO-03	4275	4426	4526	4616
CO-04	4610	4773	4880	4978

Groupe EN-ENG

	1^{er} oct. 22	1^{er} oct. 23	1^{er} oct. 24	1^{er} oct. 25
EN-ENG-02	2623	2715	2777	2832
EN-ENG-03	3197	3310	3384	3451
EN-ENG-04	3233	3347	3422	3491
EN-ENG-05	4147	4292	4388	4476
EN-ENG-06	4416	4572	4675	4769

Groupe ES

	1^{er} oct. 22	1^{er} oct. 23	1^{er} oct. 24	1^{er} oct. 25
ES-02	1782	1844	1886	1924
ES-03	2620	2712	2773	2828
ES-04	2834	2933	3000	3060
ES-05	3200	3312	3386	3453
ES-06	3754	3887	3974	4054
ES-07	3470	3592	3674	3748

Groupe PG

	1^{er} oct. 22	1^{er} oct. 23	1^{er} oct. 24	1^{er} oct. 25
PG-01	2399	2484	2541	2592
PG-02	2744	2841	2904	2962
PG-03	3061	3169	3241	3306
PG-04	3620	3748	3833	3910
PG-05	4019	4161	4255	4340
PG-06	2020	2091	2139	2182

Groupe SE

	1^{er} oct. 22	1^{er} oct. 23	1^{er} oct. 24	1^{er} oct. 25
SE-RES-01	3223	3335	3410	3478
SE-RES-02	4553	4714	4821	4917
SE-RES-03	3877	4013	4103	4185
SE-RES-04	4295	4446	4546	4637
SE-RES-05	4715	4882	4991	5091
SE-REM-01	3566	3691	3773	3849
SE-REM-02	3609	3737	3822	3899

Groupe SR

	1^{er} oct. 22	1^{er} oct. 23	1^{er} oct. 24	1^{er} oct. 25
SR-01	1275	1320	1350	1377
SR-02	2691	2786	2849	2906
SR-03	1615	1672	1710	1745
SR-04	1433	1483	1516	1546
SR-05	2645	2737	2799	2855

****APPENDICE « B »**

Agence canadienne d'inspection des aliments

Transition en matière d'emploi

Groupe Scientifique et Analytique (S&A)

Généralité

Application

Le présent appendice s'applique à tous les employés nommés pour une période indéterminée qui font partis de l'unité de négociation du groupe scientifique et analytique représentés par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et qui ont pour Employeur l'Agence canadienne d'inspection des aliments (appelée ci- après l'Agence).

Convention collective

Le présent appendice est réputé faire partie de la présente convention collective conclue par les parties et doit pouvoir être consulté facilement par les employés.

Nonobstant l'article de la présente convention collective qui porte sur la sécurité d'emploi, en cas de contradiction entre le présent appendice sur la transition en matière d'emploi et cet article, c'est le présent appendice qui a prépondérance.

Date d'entrée en vigueur

Le présent appendice entre en vigueur à la date de sa signature.

Politique

L'Agence canadienne d'inspection des aliments a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi des employés nommés pour une période indéterminée touchés par une mesure de transition en matière d'emploi, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces employés d'autres possibilités d'emploi. On ne devrait toutefois pas considérer que le présent appendice assure le maintien dans un poste en particulier, mais plutôt la continuité d'emploi.

Les raisons qui motivent une mesure de transition en matière d'emploi comprennent, sans s'y limiter, la restriction des dépenses, les nouvelles mesures législatives, la modification des programmes, la réorganisation, les changements technologiques, l'accroissement de la productivité, l'élimination ou la réduction des programmes ou activités à un ou plusieurs endroits, la réinstallation et la décentralisation. Ces situations peuvent entraîner un manque de travail ou la cessation d'une fonction.

Les employés nommés pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d'une mesure de transition en matière d'emploi et pour lesquels le président, ou la présidente sait qu'il existe ou peut prévoir une disponibilité d'emploi se verront garantir une offre d'emploi raisonnable à l'Agence. Les employés pour lesquels le président ou la présidente ne peut fournir de garantie pourront se prévaloir des options énoncées à la partie VI.

Définitions

Agence (Agency) - L'Agence canadienne d'inspection des aliments telle qu'elle est définie à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, ainsi que les nombreux postes à l'Agence canadienne d'inspection des aliments pour lesquels l'Agence 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 d'avis est comprise dans la période de priorité d'excédentaire.

**** 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 à l'Agence échange son poste avec une personne salariée non touchée (le remplaçant) qui désire quitter l'Agence et profiter d'une mesure de soutien à la transition (MST) ou d'une indemnité d'études.

Garantie d'une offre d'emploi raisonnable (guarantee of a reasonable job offer) - Garantie d'une offre d'emploi pour une période indéterminée à l'Agence offerte par le président ou la présidente à une personne salariée nommée pour une période indéterminée touchée par la transition en matière d'emploi. Normalement, le président ou la présidente garantira une offre d'emploi raisonnable à une personne salariée touchée pour lequel il ou elle sait qu'il existe ou peut prévoir une disponibilité d'emploi à l'Agence. La personne salariée excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options présentées à la partie VI du présent appendice.

**** Indemnité d'études** (education allowance) - Une (1) des options offertes à une personne salariée nommée pour une période indéterminée touchée par une mesure de transition en matière d'emploi et à qui le président ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant à la MST (voir l'annexe A), 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 (1) des trois (3) options offertes à la personne salariée optante auquel le président ou la présidente 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 A. Les années de service correspondent au total des années de service accomplies dans la fonction publique, y compris les années de service à l'Agence.

Mise en disponibilité accélérée (accelerated lay-off) - Mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'une personne salariée excédentaire, le président ou la présidente met celui-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits de la personne salariée en regard 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 à l'Agence, 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, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de la personne salariée, selon la définition de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte (CNM).

Personne mise en disponibilité (laid-off person) - Personne qui a été mise en disponibilité conformément à l'article 13 de la *Loi sur l'Agence canadienne d'inspection des aliments* et pouvant toujours être nommée en priorité en vertu de la politique de dotation et des politiques connexes de l'Agence canadienne d'inspection des aliments.

**** Personne salariée excédentaire** (surplus employee) - Personne salariée nommée pour une période indéterminée qui a été officiellement déclaré excédentaire par écrit par le président ou la présidente.

**** Personne salariée optante** (opting employee) - Personne salariée nommée pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'une mesure de transition en matière d'emploi et qui n'a pas reçu du président ou de la présidente une garantie d'offre d'emploi raisonnable. L'employé a cent vingt (120) jours pour envisager les options offertes à la partie 6.4 du présent appendice.

**** Personne salariée touchée** (affected employee) - Personne salariée nommée pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une mesure de transition en matière d'emploi.

Président(e) (President) - A le même sens qu'à l'article 6 de la *Loi sur l'Agence canadienne d'inspection des aliments* et s'entend également de la personne officiellement désignée pour le ou la représenter.

**** Priorité de personne salariée excédentaire** (surplus priority) - Priorité de nomination accordée aux personnes salariées excédentaires afin de leur permettre d'être nommées à d'autres postes de l'Agence. La nomination d'une personne salariée bénéficiant de cette priorité est exclue de l'application de la politique de l'Agence concernant les plaintes relatives à la dotation.

Priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable (Twelve (12)-Month Surplus Priority Period in which to secure a reasonable job offer) - Une (1) des trois (3) options offertes à une personne salariée optante auquel le président ou la présidente ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable.

Priorité de mise en disponibilité (lay-off priority) - Priorité dont bénéficient les personnes mises en disponibilité et qui leur permet d'être nommées aux postes de l'Agence pour lesquels le président ou la présidente les juges qualifiés. La nomination d'une personne salariée bénéficiant de cette priorité est exclue de l'application de la politique de l'Agence concernant le recours en dotation. Cette priorité est accordée pendant un (1) an à compter de la date de mise en disponibilité.

Priorité de réintégration (reinstatement priority) - Priorité de nomination accordée 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'ils ou elles occupaient avant d'être déclarés excédentaires. La nomination d'une personne salariée bénéficiant de cette priorité est exclue de l'application de la politique de l'Agence concernant les plaintes relatives à la dotation.

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 à

l'Agence.

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 a work unit) - Déplacement autorisé d'une unité de travail de toute taille à un lieu de travail situé au-delà de ce que l'on considère localement comme à une distance normale aux fins des déplacements quotidiens de l'ancien lieu de travail et du lieu de résidence actuel de la personne salariée.

Rémunération (pay) - Sens identique à celui de l'expression « taux de rémunération » personne salariée dans la convention collective de la personne salariée.

**** Statut de personne salariée excédentaire** (surplus status) - Une personne salariée nommée pour une période indéterminée a le statut de personne salariée excédentaire à compter de la date à laquelle il est déclaré excédentaire jusqu'à ce qu'il soit mis en disponibilité, qu'il soit nommé pour une période indéterminée à un autre poste, que son statut de personne salariée excédentaire soit annulé ou qu'il démissionne.

Système d'administration des priorités (priority administration system) - Système conçu par l'Agence et destiné à faciliter la nomination des personnes ayant droit à une priorité en raison des dispositions du présent appendice ou de la politique de dotation et des politiques connexes de l'Agence canadienne d'inspection des aliments.

Transition en matière d'emploi (employment transition) - Situation qui se produit lorsque le président ou la présidente décide que les services d'un ou de plusieurs personnes salariées nommées pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction à l'Agence. Les raisons pour lesquelles de telles situations se produisent comprennent, sans s'y limiter, les raisons indiquées ci-dessus, sous la rubrique « Politique ».

**** 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'Agence.

Demandes de renseignements

****** Les demandes de renseignements sur le présent appendice devraient être adressées à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, ou au conseiller en ressources humaines qui est assigné au lieu de travail de la personne salariée, lequel pourra à son tour adresser toute question sur l'application de l'appendice à la Direction des négociations collectives et relations de travail de la Direction générale des ressources humaines de l'Agence.

Les demandes de renseignements des personnes salariées qui concernent leur priorité de nomination ou leur situation dans le cadre du processus de nomination prioritaire devraient être présentées au conseiller en ressources humaines qui est assigné à leur lieu de travail.

Partie I

Rôles et responsabilités

1.1 Agence

1.1.1 Étant donné que les personnes salariées nommées pour une période indéterminée qui sont touchées par une mesure de transition en matière d'emploi ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe à l'Agence de veiller à ce qu'elles soient traitées équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière à l'Agence, dans la mesure du possible.

1.1.2 L'Agence réalise une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'une mesure de transition en matière d'emploi sur les personnes salariées nommées pour une période indéterminée et sur l'Agence.

1.1.3 L'Agence :

- (a) établit, au besoin, des comités mixtes syndicaux-patronaux de transition en matière d'emploi pour formuler des conseils et tenir des consultations sur les mesures de transition en matière d'emploi à l'Agence, et
- (b) avise 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.

1.1.4 L'Agence collabore dans la mesure du possible avec les autres Employeurs pour faire valoir les compétences des personnes salariées excédentaires et des personnes mises en disponibilité.

1.1.5 L'Agence établit des systèmes facilitant la nomination de ses personnes salariées touchées et excédentaires et de ses personnes mises en disponibilité.

1.1.6 Lorsque le président ou la présidente conclut que les services d'une personne salariée ne seront plus requis après une certaine date en raison d'une mesure de transition en matière d'emploi, il ou elle lui envoie un avis écrit pour l'en informer. L'avis doit aussi indiquer si :

- (a) une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par le président ou la présidente et si la personne salariée est déclarée excédentaire à compter de la date précisée,
- ou
- (b) la personne salariée est déclarée optant et peut bénéficier des options offertes à la partie 6.4 du présent appendice car le président ou la présidente ne peut lui garantir une offre d'emploi raisonnable.

Le cas échéant, l'avis écrit devrait préciser la date éventuelle de mise en

disponibilité.

- ** 1.1.7** Normalement, le président ou la présidente garantira une offre d'emploi raisonnable aux personnes salariées visées par une mesure de transition en matière d'emploi pour lesquels le président ou la présidente sait que des emplois sont ou devraient être disponibles au sein de l'Agence.
- ** 1.1.8** Si le président ou la présidente ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, il doit donner cent vingt (120) jours à la personne salariée optante pour examiner les trois (3) options exposées à la partie VI du présent appendice et prendre une décision. Si la personne salariée ne fait pas de choix dans les cent vingt (120) jours, elle sera réputé avoir choisi l'option 6.4.1 a), c'est-à-dire une priorité de personne salariée excédentaire d'une durée 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, le président ou la présidente doit décider de garantir une offre d'emploi raisonnable ou d'offrir les options de la partie 6.4 du présent appendice à la personne salariée.
- 1.1.10** L'Agence informe et consulte le plus possible les représentants de l'agent négociateur dans les cas de transition en matière d'emploi, dès que la décision a été prise et tout au long du processus. Elle communique à l'agent négociateur le nom et le lieu de travail des personnes salariées touchées.
- 1.1.11** Une recommandation est présentée au président ou à la présidente lorsqu'une personne salariée n'est pas considérée comme étant apte à être nommée à un poste. L'Agence informe la personne salariée et son agent négociateur de cette recommandation. Elle fait parvenir à la personne salariée une copie de la recommandation écrite adressée au président ou à la présidente en indiquant les motifs qui la sous-tendent, de même que copie de tout document y annexé. L'Agence informe aussi la personne salariée qu'elle peut présenter des observations orales ou écrites au président ou à la présidente à cet égard, avant qu'il ne prenne une décision à son sujet. Lorsque le président ou la présidente n'accepte pas la recommandation, il ou elle accorde à la personne salariée la période de priorité d'excédentaire prescrite par le présent appendice, à compter de la date à laquelle la personne salariée est informée de la décision.
- 1.1.12** Le président ou la présidente décide si les personnes salariées sont aptes à être nommées à un poste. S'il est décidé que la personne salariée n'est pas apte, le président ou la présidente détermine ensuite si celui-ci est admissible à la priorité de personne salariée excédentaire et de personne mise en disponibilité et en informe la personne salariée et son représentant. Le président ou la présidente informe également l'agent négociateur de cette décision.
- 1.1.13** L'Agence remet à la personne salariée une copie du présent appendice en même temps que l'avis officiel informant une personne salariée auquel le présent appendice s'applique qu'elle fait l'objet d'une mesure de transition en matière d'emploi.
- 1.1.14** L'Agence doit conseiller et renseigner ses personnes salariées touchées au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière au sein de l'Agence.

- 1.1.15** L'Agence applique le présent appendice de façon à ce que le nombre de mises en disponibilité involontaires soit le moins élevé possible.
- 1.1.16** La nomination des 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. L'Agence évite de nommer les personnes salariées excédentaires à un niveau inférieur, sauf si elle a épuisé toutes les autres possibilités.
- 1.1.17** L'Agence nomme le plus grand nombre de ses personnes salariées touchées ou excédentaires ou de ses personnes mises en disponibilité ou trouve d'autres postes (vacants ou devant le devenir) pour lesquels les intéressés peuvent être recyclés.
- 1.1.18** Les personnes salariées excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallées afin de leur permettre d'être nommées à un autre poste, à condition :
- (a) qu'il n'y ait aucun bénéficiaire de priorité qui possède les qualités requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir;
 - ou
 - (b) qu'il n'y ait localement aucune personne salariée excédentaire ou aucune personne mise en disponibilité qui soit intéressé par le poste et qui pourrait acquérir les qualités requises grâce au recyclage.
- ** 1.1.19** L'Agence assume les frais de déplacement engagés par l'intéressé pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nomination à l'Agence, ainsi que ses frais de réinstallation. Ces frais sont remboursés à l'intéressé conformément aux directives sur les voyages et sur la réinstallation du CNM, lesquelles peuvent être modifiées de temps à autre.
- ** 1.1.20** 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 réputés 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.
- ** 1.1.21** Aux fins de la directive sur les voyages du CNM, les personnes mises en disponibilité qui se déplacent pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nouvelle nomination à l'Agence sont réputées être « d'autres personnes voyageant en service commandé pour l'Agence ».
- 1.1.22** L'Agence protège le statut d'employé nommé 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.
- 1.1.23** L'Agence examine l'utilisation qu'elle fait du personnel temporaire d'agence, et l'utilisation de service de sous-traitance, des personnes salariées nommés pour

une période déterminée, et de tous les autres personnes salariées nommées pour une période autre qu'indéterminée. Dans toute la mesure du possible, elle évite d'embaucher et de réembaucher le personnel temporaire d'agence ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination des personnes salariées excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.

1.1.24 Rien dans le présent appendice ne limite le droit de l'Employeur d'embaucher ou de nommer des personnes pour répondre à des besoins ponctuels à court terme.

1.1.25 Le président ou la présidente peut mettre une personne salariée excédentaire en disponibilité à une date antérieure à la date prévue, quand la personne salariée le lui demande par écrit.

1.1.26 L'Agence donne 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 au président de l'IPFPC.

1.1.27 Si une personne salariée excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, elle sera susceptible d'être mis 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.

1.1.28 L'Agence présume que les personnes salariées désirent être nommées à un autre poste à moins qu'elles n'indiquent le contraire par écrit.

**** 1.1.29** L'Agence fournit 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 chacun d'eux ainsi qu'à une personne salariée optante. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

(a) la mesure de transition en matière d'emploi et ses effets sur l'intéressé;

(b) l'appendice sur la transition en matière d'emploi;

****** (c) le système d'administration des priorités de l'Agence et la façon dont il fonctionne, du point de vue de la personne salariée (présentations, entrevues, rétroaction à l'intention de la personne salariée, suivi par l'Agence, renseignements sur la façon d'obtenir de l'information sur les emplois et de se préparer à une entrevue, etc.);

(d) la préparation d'un curriculum vitae;

****** (e) les droits et obligations de la personne salariée;

****** (f) la situation actuelle de la personne salariée (p. ex., 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 solutions de rechange ou 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 s'il a droit à une allocation annuelle, MST, indemnité d'études, rémunération en remplacement de période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);
- (h) la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable », « mesure de soutien à la transition (MST) » et « indemnité d'études »;
- (i) la poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'intéressé a droit à la priorité en matière de dotation et qu'il n'a pas été nommé à un poste;
- (j) les Centres de ressources humaines et leurs services (y compris la recommandation que la personne salariée s'inscrive le plus tôt possible au bureau le plus proche);
- (k) la préparation aux entrevues avec d'éventuels Employeurs;
- ** (l) un avertissement selon lequel, si l'individu refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé;
- (m) les options pour les personnes salariées ne disposant pas d'une garantie d'offre d'emploi raisonnable, la période d'examen de cent vingt (120) jours assortie de l'accès au processus d'échange de postes;
- (n) aviser les personnes salariées de se renseigner à propos des échanges de postes proposés et de soumettre une demande d'approbation dans les plus brefs délais une fois informées qu'elles ne recevront pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable;
- (o) aviser les personnes salariées de leur droit d'être représentées par l'Institut en ce qui concerne l'application du présent appendice ; et
- ** (p) le Programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF).

1.1.30 Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination des personnes salariées, l'Agence veille à ce qu'un plan de recyclage, soit établi et signé par la personne salariée en cause et par le gestionnaire compétent.

1.1.31 La personne salariée excédentaire qui démissionne dans le contexte du présent appendice est réputé avoir été mis en disponibilité involontairement par l'Employeur à la date à laquelle le président ou la présidente accepte par écrit sa démission, aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du rappel de traitement.

1.1.32 L'indemnité de départ et les autres avantages sociaux prévus par d'autres paragraphes de la présente convention sont distincts de ceux qui sont offerts dans le

présent appendice, et ils s'y ajoutent.

- 1.1.33** L'Agence établit des politiques et des procédures de dotation et les modifie afin de maximiser les possibilités de nomination des personnes salariées excédentaires et des personnes mises en disponibilité.
- 1.1.34** Lorsqu'il ou elle le juge nécessaire, le président ou la présidente restreint ou suspend temporairement tout pouvoir de nomination délégué aux gestionnaires à l'égard de certains groupes professionnels.
- 1.1.35** L'Agence fait activement la promotion des compétences des personnes salariées excédentaires et des personnes mises en disponibilité auprès de tous les gestionnaires compétents, à moins que les intéressés n'aient avisé par écrit le président ou la présidente de leur non-disponibilité.
- 1.1.36** Dans la mesure du possible, l'Agence détermine les professions où il y a des pénuries de compétences et pour lesquelles les personnes salariées excédentaires ou les personnes mises en disponibilité pourraient être recyclées.
- 1.1.37** L'Agence fournit directement à l'agent négociateur des renseignements quant au nombre et à la situation de ses membres inscrits au système d'administration des priorités de l'Agence, au moyen de rapports présentés à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.
- 1.1.38** Dans la mesure du possible, l'Agence s'assure que tous les personnes salariées ayant droit à une protection salariale à la suite d'une mesure prise en vertu du présent appendice bénéficient d'une priorité de réintégration.
- 1.1.39**
- (a) Pendant la période de priorité, lorsqu'une offre d'emploi d'une durée indéterminée est faite à une personne salariée excédentaire ou mis en disponibilité par un Employeur coopérant (paragraphe 1.1.4), le paiement des coûts salariaux et autres coûts autorisés tels que les frais de scolarité, de déplacement, de réinstallation et de recyclage des personnes salariées excédentaires et des personnes mises en disponibilité, prévus dans les diverses conventions collectives et directives, tous les frais autorisés de cessation d'emploi ainsi que la protection salariale offerte aux personnes salariées nommées à un poste de niveau inférieur sont régis par l'accord de coopération pertinent conclu entre l'Agence et l'Employeur coopérant.
 - (b) L'accord pertinent établissant la relation entre l'Agence et l'Employeur coopérant s'appliquera au paiement des coûts énumérés en 1.1.39 (a) dans les cas où la personne salariée excédentaire est nommée par un Employeur coopérant à un poste d'une durée déterminée, et l'Employeur coopérant deviendra l'Employeur officiel au plus tard un (1) an après la date de la nomination.
- 1.1.40** L'Agence est chargée de faire les présentations appropriées et peut recommander le recyclage, si celui-ci peut faciliter la nomination des intéressés à un poste.
- 1.1.41** L'Agence informe automatiquement et promptement la personne salariée

excédentaire ou la personne mise en disponibilité et un représentant de son agent négociateur, dans les cas où la personne salariée ou la personne a fait l'objet d'une présentation mais ne se verra pas offrir le poste. L'Agence doit donner tous les détails des raisons pour lesquelles il ne sera pas nommé au poste en question, ni recyclé en vue de l'occuper.

1.2 Employés

1.2.1 Les personnes salariées ont le droit d'être représentées par leur agent négociateur en ce qui concerne l'application du présent appendice.

1.2.2 Il incombe aux personnes salariées directement touchées par une mesure de transition en matière d'emploi, 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 l'Agence, à moins d'avoir informé l'Agence par écrit qu'ils ne sont pas du tout disponibles aux fins d'une nomination ou qu'ils ne le sont que sous réserve des limites précisées dans leur réponse;
- (b) de se renseigner sur leurs droits et obligations;
- (c) de fournir promptement à l'Agence des renseignements exacts et à jour (dont un curriculum vitae) pour faciliter leur nomination;
- (d) de s'assurer que l'Agence peut les joindre facilement;
- (e) de se présenter à tout rendez-vous découlant d'une présentation;
- (f) d'étudier sérieusement les possibilités d'emploi à l'Agence qui leur sont offertes, 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.

1.2.3 Les personnes salariées optantes doivent :

- (a) envisager les options présentées 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 la déclaration de leur statut de personne salariée optante; et
- (c) soumettre une 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 Dans tous les cas de transition en matière d'emploi susceptibles de toucher au moins dix (10) personnes salariées nommées pour une période indéterminée visées par le présent appendice, le président ou la présidente informe confidentiellement et par écrit le président de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada ou son délégué au plus tard quatre (4) jours avant l'annonce de la mesure de transition en matière d'emploi. L'information communiquée doit comprendre le nom des services touchés ainsi que l'endroit où ils se trouvent, la date prévue de l'annonce, les dates prévues du réaménagement et le nombre d'personnes salariées touchées, par groupe et par niveau.

**** Partie III**

**** Réinstallation d'une unité de travail**

3.1 Généralités

3.1.1 Dans les cas où une unité de travail est réinstallée, l'Agence offre à tous les personnes salariées dont le poste sera transféré le choix d'être réinstallés avec ladite unité ou d'être considérés personnes salariées visées par une mesure de transition en matière d'emploi.

3.1.2 Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les personnes salariées disposent d'une période de trois (3) mois pour préciser leur intention d'être réinstallées avec l'unité. Si l'intention de la personne salariée est de ne pas être réinstallée avec l'unité, le président ou la présidente peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à la personne salariée ou lui offrir les options présentées à la partie 6.4 du présent appendice.

3.1.3 Les personnes salariées transférées avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des alinéas 1.1.18 à 1.1.20.

**** 3.1.4** L'Agence s'efforcera de respecter les préférences d'installation de la personne salariée, mais le président ou la présidente peut décider d'offrir le poste réinstallé à une personne salariée à qui une offre d'emploi raisonnable est garantie, 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 déclaré optant et sera admissible aux options présentées à la partie VI du présent appendice.

**** Partie IV**

Recyclage

4.1 Généralités

4.1.1 Pour faciliter la réaffectation des personnes salariées touchées, des personnes salariées excédentaires et des personnes mises en disponibilité, l'Agence doit faire

tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination :

(a) à un poste vacant,

ou

(b) à des postes censés devenir vacants, d'après les prévisions de la direction.

4.1.2 L'Agence est chargée de repérer les situations où le recyclage pourrait faciliter la nomination des personnes salariées excédentaires et des personnes mises en disponibilité. Toutefois, cela n'enlève pas aux personnes salariées l'obligation de contribuer à la mise en valeur de leurs compétences et à la détermination des options en matière d'emploi, y compris les possibilités de recyclage.

4.1.3 Sous réserve des dispositions de l'alinéa 4.1.2, le président ou la présidente 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'aucun autre bénéficiaire de priorité n'ait les qualifications requises pour le poste.

**** 4.2.2** L'Agence s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par la personne salariée et le gestionnaire compétent. L'Agence est responsable d'informer la personne salariée, en temps opportun, si une proposition de recyclage soumise par la personne salariée ne soit pas approuvée. À la demande de la personne salariée, une rétroaction écrite portant sur la décision, lui sera fournie.

**** 4.2.3** Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que la personne salariée maintienne un bon rendement, si la formation est donnée par un établissement d'apprentissage, ou un rendement satisfaisant s'il s'agit d'une formation en cours d'emploi. L'Agence fournira régulièrement à la personne salariée une rétroaction écrite sur l'avancement du plan de recyclage.

4.2.4 Pendant son recyclage, la personne salariée excédentaire continue d'être employé par l'Agence et d'être rémunéré d'après son poste.

4.2.5 Lorsqu'un plan de recyclage a été approuvé, la date de mise en disponibilité envisagée est reportée jusqu'à la fin de la période de recyclage, sous réserve de l'alinéa 4.2.3.

4.2.6 La personne salariée qui ne mène pas son recyclage à bonne fin peut être mis en

disponibilité à la fin de sa période de priorité d'excédentaire si l'Employeur ne réussit pas à lui faire une offre d'emploi raisonnable.

4.3 Personnes mises en disponibilité

4.3.1 La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage, avec l'approbation du président ou de la présidente, pourvu :

- (a) que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;
- (b) qu'elle satisfasse aux exigences minimales de nomination à un poste du groupe en cause;
- (c) qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité disponible qui ait les qualifications requises pour le poste;

et

- (d) que l'Agence 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 revu par le président ou la présidente 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. Lorsqu'une personne accepte une nomination à un poste dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui du poste qu'elle occupait au moment de sa 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 protégées par les dispositions de protection salariale de la présente convention 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 salariale accordée en vertu du paragraphe 5.1.1 à la personne salariée demeurera 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 qu'elle occupait avant d'être déclarée excédentaire ou mis en disponibilité.

**** Partie VI**

Options offertes aux employés

6.1 Généralités

6.1.1 Normalement, le président ou la présidente garantira une offre d'emploi raisonnable à une personne salariée touchée pour lequel il ou elle sait qu'il existe ou peut prévoir une disponibilité d'emploi. 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 du président ou de la présidente aura cent vingt (120) jours à compter de la date où il est informé de son statut de personne salariée optante, pour envisager les trois (3) options mentionnées plus bas et en choisir une, 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 (1) des trois (3) options énumérées à la section 6.4 du présent appendice pendant la période de cent vingt (120) jours de réflexion. Il ne peut changer d'option lorsqu'il a fait son choix par écrit. L'Agence acheminera une copie du choix de la personne salariée 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 cent vingt (120) jours précisée en 6.1.2, il sera réputé 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 priorité de personne salariée excédentaire d'une durée de douze (12) mois, de la MST ou de l'indemnité d'études, la personne salariée est inadmissible à la MST, à la rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire et à l'indemnité d'études.

6.1.6 L'Employeur doit faire parvenir sans délai au président de l'IPFPC une copie de toute lettre qu'il aura envoyée en vertu de la présente partie ou de tout avis de mise en disponibilité émis conformément à la *Loi sur l'Agence canadienne d'inspection des aliments*.

6.2 Programmes de départ volontaire

Le programme de départ volontaire aide les employé-e-s à quitter la fonction publique lorsqu'ils sont placés en statut touché avant de s'inscrire à un processus d'évaluation et de sélection d'personnes salariées aux fins du maintien en poste, et ne s'applique pas si le président ou la présidente peut fournir une garantie d'offre d'emploi raisonnable (GOER) aux employé-e-s touchés dans l'unité de travail.

6.2.1 L'Agence met en place un programme interne de départ volontaire applicable à

toutes les mesures de transition en matière d'emploi quand il y a une réduction des effectifs et que cinq (5) personnes salariées ou plus de même groupe et niveau et de la même unité de travail sont touchées et lorsque le président ou la présidente 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 choisis, seront considérées comme personnes salariées optantes.

6.2.3 Lorsque le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer, la sélection des participants se fera par ancienneté. Par ancienneté, on entend le nombre total d'années d'emploi dans la fonction publique fédérale, qu'elles soient ou non continues.

**** 6.3 Échange de postes**

6.3.1 L'Agence doit participer au processus d'échanges de postes.

**** 6.3.2** Un échange a lieu lorsqu'une personne salariée optante ou une personne salariée excédentaire qui est excédentaire parce qu'elle a choisi l'option 6.4.1a) qui préférerait rester à l'Agence échange son poste avec un employé non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'Agence, conformément aux dispositions des paragraphes 6.4.1 (b) ou (c) de la partie VI du présent appendice.

6.3.3 (a) Seul la personne salariée optante et excédentaire parce qu'il a choisi l'option 6.4.1 a) peut être affecté à un poste non touché à durée indéterminée au sein de l'Agence.

(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 l'Agence peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui d'une personne salariée optante ou d'une personne salariée excédentaire qui est excédentaire parce qu'elle a choisi l'option 6.4.1(a). Il incombe cependant à la direction de décider si la personne salariée optante satisfait aux exigences du poste du remplaçant et aux besoins de l'Agence.

6.3.5 Tout échange de postes doit se traduire par l'élimination d'une fonction ou d'un poste de façon permanente.

**** 6.3.6** La personne salariée optante ou la personne salariée excédentaire qui est excédentaire parce qu'elle a 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, satisfaire aux exigences du poste de cette dernière, y compris les exigences linguistiques. La personne salariée (le remplaçant) qui prend la place d'une personne salariée optante doit satisfaire aux exigences du poste de cette dernière,

sauf si elle n'effectue pas les fonctions de ce poste et si elle sera rayée de l'effectif dans les cinq (5) jours suivant l'échange de postes.

6.3.7 Un échange de postes devrait habituellement avoir lieu entre des personnes salariées de mêmes groupe et niveau. Deux 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 6 pour cent (6 %).

6.3.8 L'échange doit avoir lieu à une date donnée. Les deux (2) personnes salariées concernées échangent directement leurs postes à cette date. L'échange ne doit pas donner lieu à une « réaction en chaîne », à savoir une série d'échanges entre plus de deux postes ou à un « examen ultérieur », à savoir un échange à une date ultérieure.

Pour plus de précision, l'échange de postes doit avoir lieu à une date donnée une fois qu'il a été approuvé mais peut se faire après l'échéance de la période de cent vingt (120) jours en raison, par exemple, de la lenteur des processus administratifs.

**** 6.3.9** Si un échange de postes est rejeté, une rencontre pour discuter de la justification de la décision aura lieu à la demande de la personne salariée. Le représentant de l'agent négociateur peut assister à la réunion.

**** 6.4 Options**

**** 6.4.1** Seul la personne salariée optante a le choix entre les options suivantes :

- (a) (i) Une priorité de personne salariée excédentaire d'une durée de douze 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 mis en disponibilité. 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 mois sera prolongée à l'aide de la partie inutilisée de la période de cent vingt (120) jours mentionnée à l'alinéa 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 réputé avoir choisi, l'option 6.4.1 a) propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire de douze mois, le président ou la présidente peut autoriser le versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération normale pendant 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 de priorité d'excédentaire ne dépasserait pas le maximum que la personne salariée aurait touché s'il avait choisi l'option 6.4.1 (b), la MST.

- (iv) L'Agence fera tout effort raisonnable pour faire valoir les compétences d'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 (voir l'Annexe A). Les années de service correspondent au total des années de service accomplies à la Fonction publique, y compris les années de service à l'Agence. 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. La personne salariée qui choisit cette option doit démissionner mais elle aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité.

ou

**

- (c) Une indemnité d'études, 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 des frais de livres et d'équipement pertinents, appuyés par un reçu. La personne salariée qui retient l'option 6.4.1 (c) peut :

- (i) choisir de démissionner de l'Agence et recevra 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 prend un congé sans solde pour une période maximale de deux ans pour effectuer sa formation. La MST sera versée en un (1) ou deux (2) 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 de la fonction publique. À la fin de la période de deux (2) ans de congé non payé, la personne salariée est mis en disponibilité, sauf si elle a trouvé un autre emploi au sein de l'Agence.

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) ci-dessus.

6.4.3 La MST, la rémunération en remplacement de la période excédentaire et l'indemnité d'études ne peuvent être combinées à aucun autre paiement prévu par l'appendice sur la transition en matière d'emploi.

6.4.4 La personne salariée qui reçoit une rémunération en remplacement de la période excédentaire, choisit l'option 6.4.1 (b) ou l'option 6.4.1 (c) (i), 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 l'Agence une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les douze (12) mois suivant son départ pour congé sans solde sera considérée personne salariée démissionnaire et mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.

**** 6.4.6** La personne salariée optante qui choisit l'option 6.4.1 (b) ou l'option 6.4.1 (c) ci-dessus a droit à au plus mille deux cents dollars (1 200 \$) pour les dépenses engagées pour obtenir des conseils de planification financière, avec reçus à l'appui.

**** 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, le cas échéant, est soit nommé de nouveau à un poste ou embauché dans un secteur de la fonction publique du Canada, que spécifie à l'occasion la partie I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'il a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il a touché la MST ou l'indemnité d'études.

6.4.8 Le président ou la présidente doit s'assurer que le versement en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est autorisé uniquement si les fonctions de la personne salariée 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.

6.4.9 Si une personne salariée excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option 6.4.1 (a) refuse une offre d'emploi raisonnable à n'importe quel moment au cours de la période excédentaire de douze mois, la personne salariée devient inadmissible à la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire.

6.4.10 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 deux (2) situations la fermeture totale d'une installation et la réinstallation d'unités de travail.

6.5.2 Tous les personnes salariées qui acceptent une prime de maintien en fonction doivent accepter de quitter l'Agence 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 soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de la fonction publique du Canada, que spécifie à l'occasion la partie I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, soit 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 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 cette prime.

6.5.4 Les dispositions de l'alinéa 6.4.5 s'appliquent lorsqu'il y a fermeture totale d'une installation et que des emplois de l'Agence 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 à l'Agence ou ailleurs) sont très limitées.

6.5.5 Sous réserve de l'alinéa 6.5.4, le président ou la présidente verse à chaque employé auquel il ou elle demande de rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail ferme ses portes, et qui offre de démissionner de l'Agence à la date de fermeture, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour où l'unité de travail de l'Agence ferme ses portes, pourvu que la personne salariée ne soit pas partie avant cette date.

6.5.6 Les dispositions de l'alinéa 6.4.7 s'appliquent lorsque des unités de travail de l'Agence :

- (a) sont réinstallées ailleurs,
et
- (b) que le président ou la présidente 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 de l'alinéa 6.5.6, le président ou la présidente verse à chaque employé auquel il ou elle demande de rester en fonction jusqu'à la réinstallation de l'unité de travail, et qui offre de démissionner de l'Agence 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 de l'Agence est réinstallée, pourvu que la personne salariée ne soit pas partie avant cette date.

Annexe A : Mesure de soutien à la transition

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

Annexe A (suite)

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
42	13
43	10
44	7
45	4

Pour les employés saisonniers ou à temps partiel embauchés pour une période indéterminée, la MST sera calculée au prorata de la même façon que l'indemnité de départ conformément à la présente convention.

Les dispositions relatives à l'indemnité de départ des conventions collectives s'ajoutent à la MST.

APPENDICE « C »

TABLEAU DE CONVERSION POUR CONGÉ ANNUEL

Jours par année	Heures par année	Jours par mois	Heures par mois
15	112,5	1 $\frac{1}{4}$	9,375
20	150	1 $\frac{2}{3}$	12,5
22	165	1 $\frac{5}{6}$	13,75
23	172,5	1 $\frac{11}{12}$	14,375
25	187,5	2 $\frac{1}{12}$	15,625
27	202,5	2 $\frac{1}{4}$	16,875
30	225	2 $\frac{1}{2}$	18,75

APPENDICE « D »

PROTOCOLE D'ENTENTE

BLOCAGE DES POSTES

** (A) GÉNÉRALITÉS

1. Le présent protocole d'accord établit les conditions d'emplois concernant la rémunération lors d'une reclassification pour tout employés dont l'agent négociateur est l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada.
2. Le présent protocole d'accord restera en vigueur jusqu'à ce qu'il soit modifié ou annulé par consentement mutuel des parties.

3. Le présent protocole d'accord prévaut sur la Directive sur les conditions d'emploi lorsque la Directive entre en contradiction avec le protocole d'accord.
4. Lorsque les dispositions d'une convention collective entrent en conflit avec celles énoncées dans le présent protocole d'accord, ce sont les conditions de ce dernier qui prévalent.
5. À compter du 13 décembre 1981, cet accord fera partie intégrante de toutes les conventions collectives auxquelles l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor seront parties.

** PARTIE I

La partie I du présent protocole d'accord s'applique aux titulaires de postes qui, après l'entrée en vigueur de ce protocole, seront reclassifiés dans un groupe et(ou) un niveau comportant un taux de rémunération maximal accessible inférieur. NOTE : L'expression « taux de rémunération maximal accessible » désigne le taux accessible pour un rendement entièrement satisfaisant dans le cas où les niveaux sont régis par un régime de rémunération au rendement, ou le taux de rémunération maximal dans le cas de tous les autres groupes et niveaux.

1. Avant qu'un poste soit reclassifié dans un groupe et(ou) un niveau comportant un taux de rémunération maximal accessible inférieur, le titulaire de ce poste doit en être avisé par écrit.
2. Nonobstant la reclassification régressive, un poste occupé est réputé avoir conservé, à toutes fins utiles, son ancien groupe et niveau. En ce qui concerne la rémunération du titulaire, on peut citer cette disposition comme régime de protection salariale et, sous réserve du paragraphe 3b) ci-dessous, elle s'applique jusqu'à ce que le poste devienne vacant ou jusqu'à ce que le taux maximal accessible de l'ancien niveau de classification, révisé de temps à autre, dépasse celui applicable du nouveau niveau, également révisé de temps à autre. Le calcul du taux maximal de rémunération qu'il peut obtenir sera effectué conformément à la Directive sur les conditions d'emploi.

3. a) L'Employeur fera tout effort raisonnable pour muter le titulaire dans un poste d'un niveau équivalent à celui du groupe et(ou) du niveau de son ancien poste.
 - b) Si le titulaire refuse, sans raison valable et suffisante, une offre de mutation dans la même région géographique à un autre poste tel que décrit à l'alinéa a) ci-dessus, il est immédiatement rémunéré au taux de rémunération du poste reclassifié.
4. Les employés touchés par les dispositions du paragraphe 3 seront réputés avoir été mutés (selon la définition du *Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique*) aux fins de déterminer les dates d'augmentation d'échelon de salaire et taux de rémunération.

PARTIE II

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

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

APPENDICE « E »

PROTOCOLE D'ACCORD
ENTRE
L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Les parties :

1. demande que la CRTESPF approuve ce PA lui donnant la force d'une ordonnance de la Commission, avec laquelle les parties doivent se conformer.

L'Employeur :

1. communique tous les trimestres à l'agent négociateur les adresses postales et les numéros de téléphone à domicile de ses membres au sein des unités de négociation que l'Employeur détient dans ses systèmes d'information des ressources humaines. L'Employeur s'efforce de fournir ces renseignements à l'agent négociateur dans les cinq mois suivant l'approbation du présent protocole d'entente par voie d'ordonnance de la CRTESPF;
2. sur réception du consentement écrit exprès de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) autorisant l'emploi de la procédure et du système conçus à son intention (*Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor*, 2008 CRTESPF 43) à seule fin de communiquer à l'agent négociateur les coordonnées à domicile des employés, accepte de fournir les données décrites au paragraphe 1;
3. transmet les données dans un format de fichier bidimensionnel séparé par des virgules qui est décrit à l'annexe A (la longueur des champs et le calendrier de production doivent être confirmés);
4. avant la communication initiale des renseignements décrits au paragraphe 1 ci-dessus, l'Employeur et l'agent négociateur aviseront conjointement les employés de la communication. Le message expliquera pourquoi les renseignements sont communiqués. L'ordonnance de la Commission sera jointe au message. Toute question concernant la communication des renseignements sera transmise à l'agent négociateur. Le message conjoint est reproduit à l'annexe B de la présente entente;
5. s'assure, lorsqu'il transmet les coordonnées à domicile, de les protéger par un mot de passe ou de les chiffrer de façon à assurer la sécurité de la transmission;
6. avise tout employé affecté pour la première fois à un poste relevant de l'unité de négociation du groupe scientifique et analytique (S&A) que ses coordonnées à domicile seront communiquées à l'agent négociateur pour les besoins liés à la négociation collective ;

L'agent négociateur :

1. convient que la présente entente constitue le règlement total et définitif de toutes ses demandes actuelles et futures contre Sa Majesté du chef du Canada, ses employés, mandataires et fonctionnaires qui découlent de la présente demande et, sous réserve des dispositions de la *LRTSPF*, accepte de n'intenter aucune procédure de quelque nature que ce soit à leur égard;
2. veille à ce que les renseignements communiqués servent exclusivement à des fins légitimes par l'agent négociateur conformément à la *LRTSPF*;
3. s'assure que les renseignements communiqués sont protégés et conservés en toute sécurité;
4. respecte les droits à la vie privée des employés de l'unité de négociation;
5. reconnaît que l'Employeur est lié par la *Loi sur la protection des renseignements personnels* en ce qui concerne la protection des renseignements personnels tels qu'ils sont définis dans cette loi. L'agent négociateur assure la gestion des renseignements personnels communiqués en vertu du présent protocole d'entente en conformité avec les principes de pratiques équitables en matière de gestion des renseignements personnels prévus dans la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et *Règlement sur la protection des renseignements personnels*. Plus particulièrement, il veille à assurer le caractère privé et confidentiel de tout renseignement personnel qui lui est communiqué par l'Employeur aux termes du présent protocole d'entente;
6. par souci de clarté, l'agent négociateur doit notamment:
 - (a) communiquer les renseignements personnels uniquement aux représentants de l'agent négociateur qui sont responsables de remplir les obligations légitimes de l'agent négociateur en vertu de la *LRTSPF*;
 - (b) s'abstenir d'utiliser, de copier ou de compiler les renseignements personnels à des fins autres que celles qui sont prévues dans la présente entente;
 - (c) se respecter aux principes de la *Politique sur la sécurité du gouvernement* <http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=16578> régissant la sécurité et l'élimination de ces renseignements personnels; et
 - (d) assurer que tous les représentants de l'agent négociateur ayant accès aux renseignements respectent toutes les dispositions de la présente entente;
7. reconnaît la nature délicate des renseignements qui sont communiqués en ce qui concerne la sécurité personnelle des employés, en particulier dans les cas où la mauvaise gestion ou la communication par inadvertance de ces renseignements peut causer de graves problèmes de sécurité, et par conséquent, s'assure de mettre en place des mesures de contrôle efficaces de la gestion et de la surveillance de ces renseignements en tout temps en tenant compte des risques éventuels pour les employés et les membres de leur famille;

8. reconnaît que les renseignements provenant des bases de données de l'Employeur en place au moment de la communication ont été fournis par les employés et que l'Employeur ne pourra pas être tenu responsable en cas de contestation du résultat d'un vote de grève. L'agent négociateur est responsable de la mise à jour de sa propre base de données;
9. s'assure de détruire de façon sécuritaire les coordonnées à domicile fournies par l'Employeur lorsqu'elles sont remplacées par des coordonnées plus récentes.

Les termes et conditions de cet entente sont rédigés sans préjudice ni précédent.

SIGNÉ À OTTAWA LE 6 MARS 2012

L'Agence canadienne d'inspection des
aliments

Pierre Girard

L'Institut professionnel de la fonction
publique du Canada

Suzelle Brosseau

Annexe A

Fichier des adresses du syndicat ÉBAUCHE (A DETERMINER – EN DISCUSSION)

Personne :		À TPSGC	Au syndicat
CIDP (9)	Num (9)	O	N
NIO (9)	Num (9)	N	O
Nom de la personne			
Car. Alphanumériques (4)	Préfix	O	O
Car. Alphanumériques (30)	Prénom	O	O
Car. Alphanumériques (6)	Initiales	O	O
Car. Alphanumériques (30)	Nom de famille	O	O
Car. Alphanumériques (15)	Suffixe	O	O
Adresse de la personne			
Car. Alphanumériques (55)	Ligne d'adresse (X4)	O	O
Car. Alphanumériques (30)	Municipalité/Ville	O	O
Car. Alphanumériques (30)	Province / Territoire	O	O
Car majuscules (30)	Pays	O	O
Car majuscules (10)	Code postal	O	O
Person Telephone			
Num (3)	Pays étranger	O	O
Num (3)	Indicatif régional	O	O
Num (7)	Numéro de l'abonné	O	O
Example	999999999,mrs,greer,hl, garson,phd,123 rue quelconque, au coin de la rue,,ottawa, ns, canada, e8n4e6,0116139999999		888888888,mrs,greer,hl, garson,phd,123 rue quelconque, au coin de la rue,,ottawa, ns, canada, e8n4e6, 0116139999999

Annexe B

Un message aux employés de l'unité de négociation du groupe scientifique et analytique (S&A) représenté par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)

Depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)*, les agents négociateurs qui tiennent des votes de grève doivent permettre à tous les employés de l'unité de négociation d'y participer, et non seulement aux membres en règle du syndicat, comme c'était le cas dans le passé.

Pour permettre à l'IPFPC de satisfaire à son obligation en vertu de la *LRTSPF* de donner un préavis suffisant de la tenue de votes de grève à tous les employés et de s'acquitter de ses autres responsabilités aux termes de la *LRTSPF*, l'Employeur doit divulguer à l'IPFPC les coordonnées à domicile de tous les employés des unités de négociation visées.

La communication de ces renseignements est régie par une ordonnance de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) qui est jointe au présent message. Les renseignements fournis à l'IPFPC seront utilisés à des fins syndicales légitimes, et la sécurité de ceux-ci sera assurée de manière rigoureuse. Dans son ordonnance, la CRTESPF établit les mesures de sécurité et de protection de la confidentialité auxquelles seront assujettis les renseignements qui vous concernent.

Par conséquent, il est dans l'intérêt de chaque employé de s'assurer que les coordonnées détenues par l'agent négociateur sont à jour. Nous vous encourageons donc à transmettre vos coordonnées actuelles à l'IPFPC et à informer votre syndicat de tout changement qui pourrait survenir dans l'avenir.

Vous pouvez transmettre vos coordonnées à l'IPFPC par le biais de son site Web, à l'adresse <http://www.pipsc.ca/portal/page/portal/website/memberservices/membership> ou par téléphone, en composant le 1-800-267-0446.

Merci de votre attention et de votre collaboration. Si vous avez des questions à propos de ce message, n'hésitez pas à vous adresser à l'IPFPC en composant le numéro ci-dessus.

**** APPENDICE « F »**

PROTOCOLE D'ENTENTE (PE) ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA EN CE QUI CONCERNE LE CONGÉ DE MATERNITÉ ET LE CONGÉ PARENTAL

Le présent protocole d'entente (PE) concrétise l'entente conclue entre l'Agence canadienne d'inspection des aliments (l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut), en ce qui concerne la révision du langage contenu dans les articles sur le congé de maternité non payé et le congé parental non payé de la convention collective du groupe Scientifique et Analytique (S&A).

Les parties s'engagent à examiner les possibilités cernées par le SCT et l'IPFPC découlant de leur entente visant à relever les possibilités de simplifier le langage. Les parties s'engagent également à examiner le résultat de l'exercice de comparaison des interactions entre la convention collective et le Régime d'assurance-emploi et le Régime québécois d'assurance parentale.

Les parties reconnaissent que les possibilités relevées tout au long de cet exercice n'entraîneront pas de changements dans l'application, la portée ou la valeur de l'article B15 ou de l'article B16 de la convention collective.

Le présent PE prend fin à la date d'expiration de la présente convention collective.

APPENDICE « G »
PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES
ALIMENTS ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA EN CE QUI CONCERNE L'INTÉGRITÉ SCIENTIFIQUE

Le présent PA a pour but d'établir un cadre pour l'élaboration conjointe d'une politique sur l'intégrité scientifique et de directives connexes entre l'IPFPC et ACIA.

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

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

La *Directive sur la gestion des communications* stipule que les porte-parole et les experts en la matière peuvent s'exprimer publiquement sur leur propre domaine d'expertise et sur leur recherche, dans le respect du Code de valeurs et d'éthique du secteur public. Tout comme les administrateurs généraux, le président de l'ACIA est invité à accorder une attention constante à la mise en œuvre, au sein de l'ACIA, des exigences de politique qui permettent aux scientifiques du gouvernement de parler publiquement de leurs travaux. Dans le cadre de la mise en œuvre, le président de l'ACIA doit communiquer directement avec les employés de l'Agence afin de s'assurer qu'ils sont au courant de la politique de communication et de la façon dont elle s'applique à eux.

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

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

En outre, les principes et lignes directrices sur l'intégrité scientifique veillent à ce que la science soit de grande qualité et libre de toute influence politique, commerciale ou exercée par des clients; et informe les employés de l'Agence du rôle de la science dans la prise de décisions fondées sur des éléments probants. Le gouvernement du Canada reconnaît l'importance du perfectionnement professionnel, et du rôle des employés dans l'élaboration des politiques ou des conseils du gouvernement.

Mise en œuvre et gouvernance :

L'ACIA doit élaborer sa propre politique en matière d'intégrité scientifique, ainsi que ses procédures connexes, en collaboration avec les représentants de l'IPFPC. Ces politiques traiteront des principes et des lignes directrices indiquées plus haut, y compris le droit de parler publiquement tel qu'il est exprimé dans la Convention collective. Elle doit être achevée dans les dix-huit (18) mois suivant la signature du présent PA. Les Parties notent que, les ministères de l'administration publique centrale, en collaboration avec l'IPFPC, s'efforceront de créer une politique commune dont l'ACIA se servira comme modèle pour élaborer sa propre politique sur l'intégrité scientifique.

L'ACIA doit rendre compte chaque année au Comité national de consultation patronale syndicale (CNCPS) sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre du présent PA et d'une politique de l'ACIA. De plus, le secrétaire du Conseil du Trésor, le conseiller scientifique en chef, dès qu'il sera nommé, et le président de l'IPFPC se réuniront chaque année pour faire le bilan des progrès et décider de la marche à suivre.

Les Parties conviennent que les dates d'échéance énoncées dans le présent PA ne peuvent être reportées que par consentement mutuel écrit.

****APPENDICE « H »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES
ALIMENTS (ACIA)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (IPFPC)
CONCERNANT LES CONGÉS POUR AFFAIRES SYNDICALES — RECOUVREMENT DES
COÛTS**

Le présent protocole vise à rendre exécutoire une entente conclue entre l'Agence canadienne d'inspection des aliments 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 activités syndicales.

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

Le congé accordé à un employé en vertu des clauses C5.02, C5.10, C5.11, C5.13 et C5.14(a) de la convention collective sera payé durant une période maximale cumulative totale de trois (3) mois par exercice financier.

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

L'Institut rembourse ensuite à l'Employeur le salaire total ainsi versé, y compris les indemnités s'il y a lieu, pour chaque jour-personne, en plus d'un montant égal à six pour cent (6 %) du salaire total versé pour chaque jour-personne, somme qui représente la cotisation de l'Employeur pour les avantages sociaux acquis par l'employé au travail pendant la période du congé payé approuvé aux termes du présent protocole.

Un congé payé en sus de la période maximale cumulative totale de trois (3) mois par exercice financier peut être accordé en vertu des clauses ci-dessus dans des circonstances raisonnablement limitées. Lorsque le congé payé est prolongé dans de telles circonstances, l'Institut rembourse à l'Employeur le salaire total versé, y compris les indemnités applicables, pour chaque jour-personne, plus un montant égal à treize virgule trois pour cent (13,3 %) du salaire total versé pour la période excédant trois (3) mois.

En aucun cas un congé payé en vertu de la clause susmentionnée ne sera accordé pour une seule période consécutive de plus de trois (3) mois, ou pour des périodes cumulatives de plus de six (6) mois à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

Le présent protocole d'entente ne modifie pas les critères d'approbation réguliers des congés pour affaires syndicales. Si l'employé se voit refuser un congé payé prolongé au-delà des trois (3) mois cumulatifs ou d'une seule période consécutive de trois (3) mois au cours d'un seul et même exercice financier et que son congé pour affaires syndicales est autrement approuvé conformément aux clauses pertinentes de l'article C5, il bénéficie alors d'un congé sans solde pour affaires syndicales.

Tous les deux mois, et dans les 120 jours suivant la fin de la période de congé pertinente, l'Agence facturera à l'Institut le montant qui lui est dû en vertu de cette entente. Le montant des salaires bruts et le nombre de jours de congé pris par chaque employé figureront dans le relevé.

L'Institut convient de rembourser la facture à l'Agence dans les soixante (60) jours suivant la date de la facture.

Le présent protocole d'entente prend fin à la date d'expiration de la 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 « I »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES
ALIMENTS (ACIA)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (IPFPC)
CONCERNANT UN LANGAGE INCLUSIF QUANT A LA NEUTRALITÉ DES GENRES**

Le présent protocole donne effet à l'accord conclu entre l'Agence canadienne d'inspection des aliments et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant la révision du langage dans les conventions collectives VM, IN et S&A.

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

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

Le comité conjoint convient de commencer ses travaux en 2020 et s'efforcera de compléter la révision au plus tard en décembre 2025. Ce calendrier peut être prolongé sur accord mutuel. Les parties conviennent en outre que le comité conjoint utilisera comme point de départ de son examen les travaux réalisés par le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada sur le langage exempt de stéréotypes basés sur le sexe.

Le présent protocole d'entente prend fin le 30 septembre 2026, à moins que les parties en conviennent autrement.

****APPENDICE « J »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES
ALIMENTS (ACIA)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (IPFPC)
CONCERNANT LA MISE EN OEUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

1. 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 :
 - a. 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.
 - b. 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 oeuvre en vertu du sous-alinéa 2 a).
 - c. 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.
2. La convention collective sera mise en oeuvre selon les échéanciers suivants :
 - a. 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 oeuvre 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.
 - b. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en oeuvre 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.
 - c. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement seront mis en oeuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention.
3. Recours de l'employé
 - a. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas entièrement mise en oeuvre 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.

- b. Les employés 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.
- c. Dans de telles circonstances, les employés 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 employés 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 « K »**
**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES
ALIMENTS ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA, EN CE QUI CONCERNE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ARTICLE B7 – INDEMNITÉ
DE RENTRÉE AU TRAVAIL**

Les parties reconnaissent que l'ajout convenu du NOUVEL article B7 – Indemnité de rentrée au travail entraînera des travaux supplémentaires importants de la part du Centre des services de paye de la fonction publique, et à ce titre, la mise en œuvre des révisions convenues de cet article ne peut être achevée dans la période de mise en œuvre normalisée de 180 jours suivant la signature de la convention collective, comme il est indiqué à l'appendice J, le protocole d'entente entre l'ACIA et l'IPFPC concernant la mise en œuvre de la convention collective.

Par conséquent, les parties conviennent que l'Employeur aura droit à un maximum de trois cent soixante (360) jours à compter de la date de signature pour mettre en œuvre ces révisions particulières, et que tout montant forfaitaire potentiel pour paiement en retard en vertu du paragraphe 3a) de l'appendice J ne sera payable qu'après l'expiration du délai de trois cent soixante (360) jours.

****APPENDICE « L »**

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANDIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA SUR LES SOLUTIONS DE SIMPLIFICATION DE LA PAYE

Le présent protocole d'entente (PE) a pour objectif de confirmer l'engagement des parties de poursuivre leurs efforts pour identifier des solutions de simplification de l'administration des ressources humaines (RH) et de la paye. Les parties reconnaissent que cet exercice peut s'étendre au-delà de la conclusion de la négociation de la présente convention collective.

En considération de l'engagement commun des parties envers les efforts en cours, les parties conviennent, par accord mutuel, de réouvrir cette convention collective et ce, dans l'éventualité où une révision soit requise afin de supporter une (1) ou plusieurs solutions.

Les efforts de simplification de l'administration des ressources humaines (RH) et de la paye porteront sur les sujets comprenant, mais non limités, aux suivants :

- Affectations intérimaires ;
- Encaissement des congés ;
- Paiements rétroactifs ;
- Indemnités ;
- Définitions générales ;
- Taux de rémunération annuel ;
- Temps supplémentaire ;
- Cotisations syndicales.

Le présent protocole d'entente prend fin à la date d'expiration de la convention collective ou au moment de la mise en oeuvre de la prochaine génération du système de ressources humaines et de paye, selon la première (1re) éventualité, à moins que les parties en conviennent autrement.

****APPENDICE « M »**

LETTRE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA EN CE QUI CONCERNE LA CONSULTATION SUR LA GESTION INFORMELLE DES CONFLITS

La présente lettre d'entente donne effet à l'entente conclue entre l'Agence canadienne d'inspection des aliments (l'Employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut).

Les parties reconnaissent l'importance d'une expérience inclusive de résolution de conflits informelle où les employés se sentent appuyés, entendus et respectés.

1. Les parties reconnaissent que le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut) ont conclu une lettre d'entente concernant un examen conjoint de la formation sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (EEDI) et les systèmes de gestion informelle des conflits, dont ceux qui ont trait aux peuples autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis), dans le cadre desquels ils s'engagent à mettre sur pied un comité mixte chargé d'examiner les cours de formation existants sur l'EEDI qui sont actuellement offerts aux employés de l'administration publique centrale.
2. L'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) examinera les recommandations du Comité mixte susmentionné. Les recommandations seront communiquées au Comité consultatif des Services de gestion informelle des conflits (SGIC) de l'ACIA et au Comité directeur de l'équité et de la diversité de l'ACIA pour toute application potentielle au sein de son organisation. L'ACIA encouragera l'intégration des pratiques exemplaires.

La présente lettre d'entente prend fin à la date d'expiration de la présente convention collective.